

"Bedingungen und Zusammenhänge bei der Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit bei jungen Werktätigen" (Fluktuationsstudie)

Ronneberg, Heinz

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ronneberg, H. (1977). "Bedingungen und Zusammenhänge bei der Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit bei jungen Werktätigen" (Fluktuationsstudie). Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ).
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380341>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



F o r s c h u n g s b e r i c h t
zur Studie

"Bedingungen und Zusammenhänge bei der Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit bei jungen Werktätigen (Fluktuationsstudie)"

Forschungsleiter: Dr. Heinz Ronneberg

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorbemerkungen	3
2. Angaben zur Population und zur Untersuchungsdurchführung	4
3. Hauptaussagen der Arbeit	7
4. Einzelaussagen	11
4.1. Grundlegende Einstellungen zum Betrieb und zum Betriebswechsel	11
4.2. Ideologische Grundpositionen und Betriebsverbundenheit	19
4.3. Betriebliche Arbeitsbedingungen und Betriebsverbundenheit	23
4.4. Ausbildungsbedingungen und Betriebsverbundenheit	33
4.5. Gesellschaftliche Aktivität und Betriebsverbundenheit	36
4.6. Bildungsbedürfnisse, Bildungsverhalten und Betriebsverbundenheit	40
4.7. Soziale Herkunft und Betriebsverbundenheit	47
4.8. Fluktuationsverhalten, Fluktuationsgründe	57
4.9. Gesellschaftliche Lenkungsmaßnahmen und Betriebsverbundenheit	71
4.10. Erfüllter Berufswunsch und Betriebsverbundenheit	75
5. Anhang	79

1. Vorbemerkungen

Zielstellung der Untersuchung

Ziel der Studie ist die Ermittlung von Forschungsergebnissen zur Bewußtseins- und Verhaltensentwicklung junger Werktätiger in der Sphäre der materiellen Produktion, insbesondere über deren Einstellungen zum sozialistischen Betrieb und über deren Verhaltensweisen und Aktivitäten hinsichtlich des Betriebs- und Berufswechsels sowie zur Wirksamkeit der staatlichen Maßnahmen der Arbeitskräftebildung.

Population

1914 junge Facharbeiter
2238 Lehrlinge
aus 8 Ministeriumsbereichen

Methoden

Gruppeninterview mit standardisierten Fragebogen

Forschungsleiter

Dr. Heinz Rönneberg
Abteilung Arbeiterjugend

Methodik

Ulrike Siegel
Abteilung Methodik

Forschungsorganisation

Dr. Harry Müller
Karin Gronwald

Datenverarbeitung

Dr. Dr. Rolf Ludwig

Autoren des Forschungsberichtes

Christine Carl
Dr. Axel Fischer
Dr. Werner Gerth
Rurkhard Kaftan
Wolfgang Netzer
Dr. Heinz Rönneberg
Lothar Scholz

Redaktionelle Bearbeitung

Dr. Heinz Rönneberg

Leipzig, den 30. September 1977

2. Angaben zur Population und zur Untersuchungsdurchführung

Die Datenerhebung erfolgte in insgesamt 36 sozialistischen Großbetrieben aus 8 verschiedenen Ministeriumsbereichen und zwar

- Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau
- Ministerium für Chemische Industrie
- Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik
- Ministerium für Leichtindustrie
- Ministerium für Bezirksgeleitete und Lebensmittelindustrie
- Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali
- Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen
- Ministerium für Kohle und Energie

Für Lehrlinge und junge Arbeiter wurde je ein standardisierter Fragebogen mit 125 bzw. ¹⁴¹ Indikatoren eingesetzt. Für die Untersuchungsdurchführung waren von der Abteilung Forschungsorganisation betriebliche Untersuchungsleiter gewonnen worden, die mit Hilfe einer schriftlichen Instruktion auf ihre Aufgabe vorbereitet wurden. Aus Anzahl und Bearbeitungsweise der ausgefüllten Fragebogen kann geschlossen werden, daß mit Ausnahme eines Betriebes (Matthias-Thesen-Werft Bismar) angemessene Befragungsbedingungen geschaffen wurden und die Untersuchungsleiter ihrer Aufgabe gerecht wurden. Eine Übersicht über die in die Befragung einbezogenen Betriebe ist im Anhang beigelegt.

Tab. 1: Zusammensetzung der Population nach dem Geschlecht

	Lehrlinge		junge Arbeiter	
	absolut	%	absolut	%
männlich	1276	57	1168	61
weiblich	962	43	746	39
ges	2238	100	1914	100

Die Untersuchung war so konzipiert, daß die beruflichen Entwicklungsabsichten von Lehrlingen und die reale berufliche Entwicklung junger Arbeiter gegenübergestellt werden konnten.

Deshalb waren die betrieblichen Untersuchungsleiter darauf orientiert worden, junge Arbeiter bis zum 30. Lebensjahr in die Untersuchung einzubeziehen, also solche Personen, die einen angemessenen zeitlichen Abstand zu einem evtl. vollzogenen Betriebswechsel haben, um ihn retrospektiv und weniger von Momenteneindrücken geprägt bewerten zu können. Die in Tabelle 2 dargestellte Altersstruktur der Population junger Arbeiter zeigt in den Altersgruppen von 19 bis 27 Jahren ein nahezu ideales Gleichmaß (die erkennbaren Disproportionen zwischen den Anzahlen der männlichen und weiblichen Befragten im Altersbereich 20 bis 21 Jahre dürften infolge der MVA-Zeit die betrieblichen Gegebenheiten ebenfalls adäquat widerspiegeln), so daß die folgenden Aussagen altersmäßig in hohem Maße repräsentativ für die Arbeiterjugend in den sozialistischen Betrieben der DDR sind.

Tab. 2: Altersstruktur der Population junger Arbeiter -
Angaben in Prozent

	männlich	weiblich	ges
17 Jahre	1	1	1
18 Jahre	2	2	2
19 Jahre	8	8	8
20 Jahre	7	14	16
21 Jahre	8	11	9
22 Jahre	11	11	11
23 Jahre	11	9	10
24 Jahre	10	10	10
25 Jahre	11	9	10
26 Jahre	10	8	9
27 Jahre	8	6	7
28 Jahre	5	5	5
29 Jahre	4	3	4
30 Jahre	3	2	3
31 Jahre	1	1	1
	100	100	100

Die folgenden Übersichten geben noch Aufschluß über Schul-
bildung und FDJ-Mitgliedschaft.

Tab. 3: Schulbildung der Lehrlinge - Angaben in Prozent

	männlich	weiblich	ges
Abschluß 7. Klasse	1	0	1
Abschluß 8. Klasse	3	5	5
Abschluß 9. Klasse	1	0	1
Abschluß 10. Klasse	88	90	89
Abschluß 11. Klasse	5	5	4
	100	100	100

Tab. 4: Schulbildung der jungen Arbeiter - Angaben in Prozent

	männlich	weiblich	ges
Abschluß 7. Klasse	3	2	3
Abschluß 8. Klasse	16	23	18
Abschluß 9. Klasse	1	2	2
Abschluß 10. Klasse	67	64	66
Abschluß 11. Klasse	1	1	1
Abschluß 12. Klasse (EOS-Abi)	6	4	5
Berufsausbildung mit Abitur	6	4	5
	100	100	100

Tab. 5: FDJ-Mitgliedschaft der jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

	Lehrlinge		junge Arbeiter	
	m	w	m	w
Mitglied ohne Funktion	63	56	43	44
Mitglied mit Funktion	35	42	26	26
ehemals Mitglied	1	1	28	26
noch nie Mitglied	1	1	3	4

3. Hauptaussagen der Arbeit

Die Arbeitskräftebewegung ist eine objektive Erscheinung der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Eine optimale Gestaltung der Arbeitskräftebewegung macht auch eine möglichst genaue Kenntnis der Bedürfnisse, Einstellungen und Verhaltensweisen der Werktätigen gegenüber ihrer Arbeitstätigkeit erforderlich, da das gesellschaftlich Notwendige über individuelle Entscheidungen durchgesetzt werden muß.

In der sozialistischen Gesellschaft ist die Übereinstimmung zwischen gesellschaftlichen, betrieblichen und individuellen Interessen objektiv möglich, doch muß die Herstellung dieser Interessensübereinstimmung als ständige und langfristig angelegte Leitungsaufgabe geplant und realisiert werden, denn sie verwirklicht sich nicht im Selbstlauf.

- . Die große Mehrheit der im Rahmen der Studie befragten jungen Werktätigen erkennt und bejaht eine angemessene Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse bei der Wahl des Arbeitsplatzes.
- . Mit zunehmender Bildung und Qualifikation nimmt die vorbehaltlose Zustimmung ab, dort zu arbeiten, wo es die Gesellschaft erwartet. Mit höherem Bildungs- und Qualifikationsniveau wächst also nicht nur objektiv die Disponibilität, es wächst auch die individuelle Bereitschaft, diese zu nutzen.
- . Wesentliches Kriterium für die Wahl eines Arbeitsplatzes ist im allgemeinen die Entlohnung, jedoch ist das Verdienstmotiv bei den meisten jungen Werktätigen eingebettet in weitere Motive und kommt nur im Kontext mit einer Vielzahl von Arbeitsplatz- und anderen betrieblichen Bedingungen zum Tragen. Lediglich 30 % der befragten jungen Werktätigen geben an, sich bei der Wahl des Arbeitsplatzes ausschließlich von der Höhe der Entlohnung leiten zu lassen.

- . Ideologisch sehr gefestigte junge Werktätige geben in allen Fragen zum Problembereich Arbeitskräftebewegung ein eindeutigeres Bekenntnis für die Wahrung gesellschaftlicher Interessen als die übrigen jungen Werktätigen ab.
- . Die Bewertung der betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen wird teilweise durch die ideologischen Grundpositionen vermittelt. Ideologisch gefestigte junge Werktätige bringen einsichtigere und differenziertere Urteile über einige wesentliche betriebliche Arbeits- und Lebensbedingungen zum Ausdruck.
- . Unausgewogenheit zwischen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten einerseits und den konkreten Arbeitsanforderungen andererseits führt nur in geringerem Maße zur Arbeitszufriedenheit und damit zu einer ständigen Fluktuationsbereitschaft. Dabei ist die Unterforderung anzahlmäßig bedeutsamer als die Überforderung.
- . Unzufriedenheit mit betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen resultiert weniger aus einem unangemessenen Anspruchsniveau bzw. aus nicht realisierbaren Vorstellungen gegenüber objektiven Momenten des Arbeitsprozesses, sondern mehr aus der meist gerechtfertigten, kritischen Wertung junger Werktätiger gegenüber gestaltbaren, veränderungsfähigen Momenten und Bestandteilen des betrieblichen Reproduktionsprozesses.
- . Es spricht für ein wahrhaft sozialistisches Klima in den Arbeitskollektiven, daß das Arbeitskollektiv selbst seinen bedeutsamen Einfluß als Fluktuationsfaktor insofern verloren hat, als auch solche jungen Werktätigen, die einen Betriebswechsel vollziehen wollen, positive Kollektivbeziehungen bescheinigen. Die betrieblichen Bedingungen werden damit zwar nach wie vor über die Kollektivbedingungen vermittelt, doch führt eine ausgeprägte Kollektivverbundenheit nicht notwendigerweise zu einer ausgeprägten Betriebsverbundenheit.
- . 47 % aller jungen Werktätigen, die nicht mehr in ihrem Lehrbetrieb arbeiten, verließen diesen im Verlauf des

ersten Facharbeiterjahres bzw. unmittelbar nach Beendigung der Lehrzeit. Bei diesen jungen Werktätigen dominieren solche Gründe für den Betriebswechsel, die auf Mängel in den betrieblichen Integrationsmaßnahmen schließen lassen (insbesondere unbefriedigende Beziehungen zum unmittelbaren Leiter des Arbeitskollektivs). Der später vollzogene Betriebswechsel (nach dem 22. Lebensjahr) ist vorwiegend als Ergebnis der gesellschaftlichen Arbeitskräfteplanung (Wohnungszuweisung) bzw. als längerfristig vorbereitete Gestaltung der eigenen Persönlichkeitsentwicklung (Wohnort des Ehegatten, berufliche Weiterentwicklung) anzusehen, ohne daß der verlassene Betrieb kritisch bewertet wird.

- Mitglieder sozialistischer Jugendbrigaden zeigen gegenüber betrieblichen Interessen eine größere Aufgeschlossenheit als junge Werktätige, die in anderen Kollektiven arbeiten.
- Die soziale Herkunft bestimmt bei Lehrlingen in sehr starkem Maße die beruflichen Entwicklungsabsichten. Lehrlinge, deren Vater und Mutter Arbeiter sind, wollen zu 69 % in 5 bis 10 Jahren als Arbeiter tätig sein. Lehrlinge, deren Vater und Mutter zur Intelligenz gehören, wollen das nur zu 31 %. Sie wollen dafür zu 40 % eine leitende Tätigkeit in Wirtschaft, Staat und Wissenschaft ausüben, was Lehrlinge mit Arbeiterherkunft nur zu 10 % wollen.
- Einen "Fluktuantentyp" (mehr als zwei Betriebswechsel bis zum 30. Lebensjahr) gibt es faktisch nicht. Die Anzahl solcher jungen Werktätigen ist gesellschaftlich irrelevant. Allerdings stellen sie als Einzelpersonen ein individualpsychologisches Problem dar, da sie auch in anderen Lebensbereichen äußerst instabil sind.
- Weibliche junge Werktätige wechseln häufiger aus familiären, weniger direkt an die unmittelbare Arbeitstätigkeit gebundenen Gründen; männliche junge Werktätige wechseln häufiger planmäßig und orientiert auf ihre künftige berufliche Entwicklung den Betrieb.

- Junge Arbeiter mit relativ niedrigem Bildungsniveau (Abgänger der 8. Klasse der FOS und darunter) verlassen mitunter unüberlegt, aus affektiven Momenten den Ausbildungsbetrieb; dagegen handelt die große Mehrheit der jungen Werk tätigen im Bereich der Arbeitskräftebewegung vor allem rational und bewertet retrospektiv den vollzogenen Betriebswechsel als richtig (was durchaus als Moment der Betriebsverbundenheit zum neuen Betrieb gewertet werden kann).
- Die Erfüllung des Berufswunsches führt nicht notwendigerweise zu einer starken Verbundenheit mit dem Lehrbetrieb, und auch die Nichterfüllung des Berufswunsches wirkt sich nicht vorrangig gegen den Betrieb, sondern mehr gegen den ungewollt erlernten Beruf aus.
- Die Fluktuationsbereitschaft von Lehrlingen geht mit fortschreitender Lehrzeit zurück (womit die Erfolgsaussichten betrieblicher Integrationsmaßnahmen deutlich werden).
Ferner gibt es auch eine rückläufige Tendenz beim Verlassen des Lehrbetriebes im ersten Facharbeiterjahr. Die heute 30jährigen verließen zu 25 % den Lehrbetrieb im ersten Facharbeiterjahr, die heute 21jährigen nur noch zu 11 %.
- Eine sozialistische Betriebsverbundenheit steht nicht im Widerspruch zur Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftlichen Initiativen. 46 % der befragten jungen Arbeiter und 62 % der befragten Lehrlinge würden sich an der FDJ-Initiative Berlin beteiligen, davon 15 bzw. 25 % vorbehaltlos.
- Zwischen dem Bildungsverhalten bzw. den Bildungsinteressen junger Werk tätiger einerseits und dem Ausprägungsgrad der Betriebsverbundenheit andererseits konnte kein Zusammenhang empirisch nachgewiesen werden. Eine gesellschaftlich wünschenswerte Einstellung zur Qualifizierung und Weiterbildung findet sich bei sehr betriebsverbundenen jungen Werk tätigen nicht ausgeprägter als bei solchen, die ein- oder zweimal den Betrieb gewechselt haben. Darüber hinaus ist Streben nach Qualifizierung und Weiterbildung häufig mit einem beabsichtigten Betriebswechsel verbunden; insbesondere dann, wenn die eigenen Qualifizierungsabsichten nicht im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen stehen.

- . Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß die optimale Gestaltung der Arbeitskräftebewegung und die Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit bei jungen Werkträgern eine lösbare Aufgabe aller gesellschaftlichen Leitungen ist, bei deren Bewältigung unter Berücksichtigung der durch die vorliegende Studie verdeutlichten Sachverhalte weitere Fortschritte gegenwärtig möglich sind.

4. Einzelaussagen

4.1. Grundlegende Einstellungen zum Betrieb und zum Betriebswechsel

Mit dem Eintritt in die Berufsausbildung werden die Jugendlichen erstmalig Angehörige eines Betriebes. Sie eignen sich während der Zeit ihrer beruflichen Ausbildung nicht nur fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten an und prägen ihre politisch-ideologischen Überzeugungen weiter aus, sondern vertiefen in der Regel auch die Liebe und das Interesse zu ihrem Beruf. Gleichmaßen gewinnen sie bestimmte persönliche Beziehungen zu dem Betrieb, in dem sie ausgebildet werden. Diesen Beziehungen den Charakter einer festen Verbundenheit mit dem Betrieb zu verleihen, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung des künftigen Facharbeiterbedarfs des Betriebes und stellt damit auch einen wichtigen Faktor für die persönliche Perspektive jedes jungen Werkträgern dar. Eine solche Betriebsverbundenheit bedeutet jedoch nicht ein bedingungsloses Verharren im Ausbildungsbetrieb als erstrebenswertes Ziel, sondern meist vielmehr die Einordnung persönlicher Interessen und Bedürfnisse, die mit der Arbeitstätigkeit verbunden sind, in die gesellschaftlichen Anforderungen, die gerade auch über den Betrieb für jeden jungen Werkträgern konkret werden. Das langfristige Verbleiben im Ausbildungsbetrieb ist dabei ein gesellschaftliches Anliegen, aber nicht das einzige, absolute, sondern es existiert in Wechselwirkung mit solchen gesellschaftlichen Bedürfnissen wie gezielter Umsetzung von Werkträgern auf Grund volkswirtschaftlicher Erfordernisse oder im Zusammenhang mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt, dem Erfordernis nach fachlicher Weiter-

bildung usw. Eine sozialistische Betriebsverbundenheit kann deshalb nicht eingeeignet nur von den Interessen eines Betriebes her bestimmt sein, sondern muß vor allem gesellschaftliche Aspekte widerspiegeln. Erkennen die jungen Werktätigen diese prinzipiellen Zusammenhänge und welche Einstellungen verbinden sie damit?

Die Untersuchungsergebnisse weisen insgesamt aus, daß die große Mehrheit der jungen Werktätigen in diesen Fragen den gesellschaftlichen Belangen einen bedeutenden Platz im Denken und Handeln einräumt! So bejahen ⁹⁸ 78 % der Lehrlinge und 71 % der jungen Arbeiter, daß ein junger Werktätiger dort arbeiten sollte, wo er von der Gesellschaft gebraucht wird. Diese Einstellung setzt sich nahezu unverändert von der Lehrzeit bis in die langjährige Arbeitslosigkeit fort.

Tab. 6: Einsicht in gesellschaftliche Erfordernisse bei der Wahl des Arbeitsplatzes - Angaben in Prozent

	Zustimmung				
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht	k.A.
Lehrlinge ges.	29	48	10	11	2
1. Lehrjahr	32	47	9	12	-
2. Lehrjahr	28	48	11	11	2
junge Arbeiter ges.	23	48	13	14	2
19 - 20 Jahre	24	47	15	13	1
21 - 22 Jahre	22	48	17	12	1
23 - 24 Jahre	23	49	13	15	-
25 - 29 Jahre	22	51	11	16	-
30 Jahre und älter	20	53	11	16	-

Unterschiede gibt es jedoch zwischen den Geschlechtern; Mädchen und junge Frauen stimmen der Berücksichtigung gesellschaftlicher Belange bei der Wahl des Arbeitsplatzes im höheren Maße zu als männliche junge Werktätige : weibliche Lehrlinge = 81 % (gegenüber 77 %), junge Arbeiterinnen 77 % (gegenüber 69 %).

Weitere Unterschiede treten in Abhängigkeit vom Bildungs- und Qualifikationsstand auf.

Tab. 7: Einsicht in gesellschaftliche Erfordernisse bei der Wahl des Arbeitsplatzes in Abhängigkeit vom Bildungs- und Qualifikationsstand - Angaben in Prozent

	voll- kommen	Zustimmung mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	über- haupt nicht	k.A.
Lehrlinge:					
Abschluß 8. Klasse	43	35	10	12	-
Abschluß 10. Klasse	28	51	10	10	1
Arbeiter:					
Abschluß 8. Klasse	36	37	11	15	1
Abschluß 10. Klasse	19	52	14	15	-
Qualifikation:					
ohne	39	43	8	8	2
Teilfacharbeiter	38	41	10	10	3
Facharbeiter	22	49	14	15	-

Die Tendenz ist offensichtlich, daß mit höherer Bildung und höherer Qualifikation die vorbehaltlose Zustimmung abnimmt, in beruflicher Hinsicht gesellschaftliche Belange zu berücksichtigen und stärker Einschränkungen geltend gemacht werden! Mit höherem Bildungs- und Qualifikationsniveau wächst offensichtlich nicht nur objektiv die Möglichkeit der beruflichen Disposition, sondern damit erweitern und differenzieren sich auch die persönlichen Ansprüche und Erwartungen der jungen Werktätigen an ihre Arbeitstätigkeit, die dann auch in den Entscheidungen für einen Arbeitsplatz stärker zum Ausdruck kommen und die vorbehaltlose Zustimmung mindern.

Zwischen den Ministerien zeigen sich nur geringe Unterschiede: Die jungen Werktätigen der Ministerien Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen (75 %), Elektrotechnik/Elektronik (73 %), LHM (74 %) und Leichtindustrie (72 %) bejahen etwas häufiger die Notwendigkeit, bei der Ausübung der Berufstätigkeit gesellschaftliche Erfordernisse vorzustellen, diejenigen aus dem SMAB (66 %) sowie Kohle und Energie (64 %) in etwas geringerem Umfang.

Insgesamt ergibt sich: Die Anforderungen und Interessen der Gesellschaft, unseres Staates, finden in Denken und Verhalten der jungen Werktätigen auch bei der Arbeitsplatzwahl, wo sie die persönlichen Bedürfnisse und Ansprüche besonders eng berühren, maßgebliche Berücksichtigung. Das widerspiegelt sich auch in der Erkenntnis des Schadens, der der Volkswirtschaft durch einen Betriebswechsel entsteht.

Tab. 8: Erkenntnis des volkswirtschaftlichen Schadens durch den Betriebswechsel von Werktätigen - Angaben in Prozent

	Zustimmung					k.A.
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht		
Lehrlinge	9	31	31	28		1
junge Arbeiter	13	31	29	26		1
Qualifikation:						
ohne	11	29	27	31		2
Teilfacharbeiter	13	39	24	22		2
Facharbeiter	13	32	30	25		-

40 % der Lehrlinge und 44 % der jungen Arbeiter vertreten demnach die Auffassung, daß jeder Betriebswechsel der Volkswirtschaft mehr schadet als nützt. Obwohl das objektiv nicht der Fall ist, kann man davon ausgehen, daß nahezu die Hälfte der jungen Werktätigen klar die ökonomischen Schwierigkeiten und Verluste erkennt, die einen Betrieb durch die Fluktuation entstehen.

Zwischen den Geschlechtern gibt es bei dieser Frage keine Unterschiede. Eine leichte Tendenz zu einem kritischeren Urteil zeigt sich mit zunehmendem Lebens- und Arbeitsplatzalter. Vor allem diejenigen, die 10 Jahre und länger in ihrer jetzigen Arbeitsstelle tätig sind, unterstreichen mit 53 % wesentlich häufiger den volkswirtschaftlichen Schaden, der mit dem Betriebswechsel erfolgte, als jüngere oder erst kürzer im Betrieb tätige junge Arbeiter. Der gleiche Unterschied ergibt sich zwischen Lehrlingen und jungen Arbeitern.

Daraus läßt sich verallgemeinern schlussfolgern, daß die Erkenntnis des ökonomischen Schadens nicht nur eine Frage der Qualifikation, des Wissens und der Kenntnisse um volkswirtschaftliche Zusammenhänge ist, sondern sich hierin auch langjährige konkrete Erfahrungen im Betrieb widerspiegeln, und gleichzeitig sicher eine gewisse Befriedigung über die eigene "Betriebsstreue" mitspielt.

Darüber hinaus sind unter jungen Werkträgern noch folgende grundsätzliche Auffassungen zum Betriebswechsel verbreitet: Ein großer Teil von ihnen sieht deutlich das geminderte Ansehen von Werkträgern, die mehrfach den Betrieb wechseln, sowohl bei den Leitungen der Betriebe als auch in den Arbeitskollektiven.

Tab. 9: Grundsätzliche Auffassungen junger Werkträger zum Betriebswechsel (Zustimmung gesamt; in Klammern: vorbehaltlose Zustimmung) - Angaben in Prozent

	Lehrlinge	junge Arbeiter
Kollegen, die häufig den Betrieb wechseln, sind in der Öffentlichkeit schlecht angesehen	59 (25)	72 (33)
Wer den Betrieb wechselt, läßt seine Kollegen im Stich	34 (6)	32 (6)
Wenn man niemals den Betrieb wechselt, wird man betriebsblind	30 (10)	31 (10)

Auch hier kommen die realen Erfahrungen der jungen Arbeiter, die diese Tatsache mit 72 % bejahen gegenüber den Lehrlingen mit 59 % deutlich zum Ausdruck. Vor allem wiederum die älteren Werkträger vertreten zu 81 % recht nachdrücklich diese Auffassung. Nennenswerte Unterschiede in Abhängigkeit von Geschlecht, Bildung- und Qualifikationsstand treten nicht auf.

Beträchtlich weniger junge Werkträger sind dagegen der Meinung, daß der Betriebswechsel eines Werkträgers gegen die Interessen des jeweiligen Arbeitskollektivs verstoße. (Lehrlinge = 34 %, Arbeiter = 32 %)

Interessanterweise wird das von 8-Klassen-Abgänger, von Teil-

facharbeitern und von langfristig im Betrieb Tätigen stärker be-
jahrt. Durch eine jeweilige Überrepräsentation sind diese Grup-
pierungen teilweise identisch. Damit ist hier eine spezifische
Gruppe von Werktätigen erfasst, die einen stärker emotional-so-
zial betonten Bezug zum Arbeitskollektiv und auch zum Betrieb
herausgebildet haben, der sich auch in einem kritischeren Ur-
teil zur Fluktuation niederschlägt.

Das Argument schließlich, durch Betriebswechsel Arbeits- und
Betriebsenerfahrungen zu sammeln und einer gewissen "Betriebs-
blindheit" vorzubeugen, findet ebenfalls keinen großen Zu-
spruch unter den jungen Werktätigen... (Lehrlinge = 30 %, Ar-
beiter = 31 %). Bemerkenswerte Unterschiede nach Lebens- oder
Arbeitsplatzalter, Bildung, Qualifikation und Geschlecht tre-
ten nicht auf.

Die Mehrheit der jungen Werktätigen besitzen damit eine sach-
liche, den gesellschaftlichen Realitäten und Normen entsprechen-
de grundsätzliche Position zum Betrieb und vor allem zum Be-
triebswechsel. Die gesellschaftlichen Belange werden nicht ne-
giert, sondern die individuellen Ansprüche und Bedürfnisse
sind in beachtlichem Maße darauf bezogen.

Gleichzeitig vertritt ein großer Teil der jungen Werktätigen
persönliche Interessen bei der Frage des Verdienstes. Rund
zwei Drittel der jungen Werktätigen geben an - Lehrlinge =
64 %, Arbeiter = 69 %, daß für sie die Höhe der Entlohnung
ein entscheidender Faktor für die Wahl des Arbeitsplatzes ist!
Zwischen den Geschlechtern gibt es in dieser Frage weder bei
den Lehrlingen noch bei den jungen Arbeitern nennenswerte Un-
terschiede. Auch zwischen den Altersgruppierungen treten über-
raschenderweise keine deutlichen Differenzierungen auf. Größe-
re Unterschiede zeigen sich jedoch nach dem Bildungs- und Qua-
lifikationsniveau!

Tab. 10: Bedeutung der Lohnhöhe bei der Wahl des Arbeitsplatzes - Angaben in Prozent

	Zustimmung				z.A.
	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	überhaupt nicht	
Lehrlinge ges	33	31	20	16	-
Abschluß 8. Klasse	44	32	10	14	-
Abschluß 10. Klasse	31	31	20	18	-
Arbeiter ges	24	45	18	11	2
Abschluß 8. Klasse	37	40	12	9	2
Abschluß 10. Klasse	22	48	18	11	1
ohne beruflichen Ab- schluß	36	36	11	14	3
Teilfacharbeiter	42	32	13	9	4
Facharbeiter	24	47	18	11	-

Einmal ist für Lehrlinge noch wesentlich häufiger der spätere Verdienst ein gewichtiger Faktor für die Wahl des Arbeitsplatzes als für junge Arbeiter. Während bei ersteren offensichtlich das gegenwärtig noch geringe Einkommen der Entlohnung besonderes Gewicht verleiht, widerspiegeln sich bei letzteren die realen Erfahrungen aus der beruflichen Praxis, die den Verdienst nicht als alleiniges und primäres Kriterium für einen erstrebenswerten Arbeitsplatz ansehen läßt.

Zusammen wird ein schon in früheren Untersuchungen ebenfalls ermittelte Tendenz sichtbar: Je niedriger das Bildungs- und Qualifikationsniveau, desto einseitiger ist die Orientierung auf das Einkommen; diese Haltung bestimmt stark die Entscheidung für eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsstelle. Auch insgesamt spielt der Lohn bei der Mehrheit der jungen Werkstätigen im Hinblick auf die Wahl des Arbeitsplatzes eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Damit tritt aber durchaus kein Widerspruch zu den Ergebnissen ein, die den Stellenwert der gesellschaftlichen Interessen im Denken und Handeln markieren. Beide Aussagen beziehen sich auf unterschiedliche Sachverhalte, die sich weder in der ge-

gesellschaftlichen Realität noch im Bewußtsein der jungen Werktätigen gegenseitig ausschließen. Die Analyse und der Vergleich weiterer Zusammenhänge verdeutlichen, daß bei rund der Hälfte der in der Untersuchung erfaßten jungen Werktätigen gesellschaftliche Belange im Denken und Verhalten einen wichtigen Platz einnehmen, und sie im Rahmen dieser Grundposition nachdrücklich persönliche Interessen z.B. bei der Höhe des Verdienstes, wahren! Weibliche junge Werktätigendokumentieren das noch etwas häufiger. Bei knapp einem Drittel sind dagegen Tendenzen einseitiger Ansprüche an den Verdienst bei der Wahl des Arbeitsplatzes unverkennbar, wobei das - wie bereits erwähnt - stärker die jungen Werktätigen mit einem relativ niedrigeren Bildungs- und Qualifikationsstand betrifft. Etwa 20 % ordnen nach eigenen Angaben persönliche Bedürfnisse und Erwartungen den gesellschaftlichen Erfordernissen unter oder messen den materiellen Bindungen keine zentrale Bedeutung zu.

Zusammenfassend wird ersichtlich: Die Mehrzahl der jungen Werktätigen begegnet den gesellschaftlichen Anforderungen auch auf einem solchen Gebiet wie der Arbeitsplatzwahl aufgeschlossen und ist bestrebt, individuelle Interessen und Ansprüche darin einzuordnen. Sie besitzen sachliche, den gesellschaftlichen Bedingungen und Erwartungen angemessene Grundeinstellungen zur Arbeitsplatzwahl und zum Betriebswechsel. Daß hierbei die Höhe der Entlohnung bei über zwei Drittel, und zwar bei beiden Geschlechtern gleich häufig, jedoch aus unterschiedlichen Motivkomplexen heraus, ein wesentliches Kriterium für die Entscheidung für einen Arbeitsplatz ist, kann unter den Bedingungen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft nicht negativ bewertet werden. Nur bei 30 % der jungen Werktätigen ist die Lohnhöhe der dominierende Stimulus für die Auswahl des Arbeitsplatzes; bei allen anderen bestimmt der Verdienst, eingeordnet in die gesellschaftlichen Anforderungen und im engen Kontext mit weiteren Bedingungen der Tätigkeit, des Arbeitsplatzes und des Lebens im Betrieb die Entscheidung.

4.2. Ideologische Grundpositionen und Betriebsverbundenheit

Eine der zentralen Ausgangshypothesen für die vorliegende Studie knüpft an die Tatsache an, daß die gesellschaftliche Verteilung der Arbeitskräfte immer über individuelle Entscheidungen verläuft. Die Einstellung, die die jungen Werktätigen zu den gesellschaftlichen Anforderungen über den Ort und Platz ihrer beruflichen Tätigkeit herausbilden, wird deshalb sicher wesentlich von der Position mitbestimmt, die sie insgesamt gegenüber dem Staat und der Gesellschaft besitzen, und die sich in ihren politisch-ideologischen und moralischen Grundpositionen widerspiegelt.

Eine erste globale Übersicht zeigt, daß ideologisch sehr gefestigte Lehrlinge und junge Arbeiter in allen Fragen, in denen gesellschaftliche Erfordernisse berührt werden, eindeutiger Bekenntnisse für die Wahrung der gesellschaftlichen Interessen abgeben als die übrigen jungen Werktätigen!

Tab. 11: Grundsätzliche Auffassungen junger Werktätiger zum Betriebswechsel in Abhängigkeit von der ideologischen Position (Junge Arbeiter gesamt; nur Zustimmung, in Klammern: vorbehaltlose Zustimmung) - Angaben in Prozent

	ideologisch sehr positiv	übrige
Ein junger Werktätiger sollte dort arbeiten, wo ihn der Staat braucht	86 (34)	67 (20)
Kollegen, die häufig den Betrieb wechseln, sind schlecht angesehen	76 (38)	71 (32)
Wer den Betrieb wechselt, läßt seine Kollegen im Stich	44 (10)	29 (5)
Wenn man nie den Betrieb wechselt, wird man betriebsblind	29 (6)	31 (10)
Jeder Betriebswechsel schadet der Volkswirtschaft mehr als er nützt	52 (19)	41 (11)
Ich gehe grundsätzlich dorthin, wo ich am meisten verdiene	57 (14)	72 (27)

Besonders deutlich wird das bei der ersten Aussage: 86 % der politisch-ideologisch gefestigten jungen Werktätigen betonen gegenüber 67 % der übrigen die Bedeutung der gesellschaftlichen Interessen für die Arbeitstätigkeit und die Wahl des Arbeitsplatzes.

Auch in Fragen des Verdienstes zeigt sich, daß ideologisch sehr profilierte junge Werktätige in deutlich geringerem Maße sich bei der Arbeitsplatzwahl vorrangig von der Höhe des Einkommens leiten lassen, insbesondere der sehr geringe Anteil von einschränkungslos Zustimmungsenden (14 %) fällt hier auf. Desgleichen vermerken sie häufiger den Schaden, der durch einen Betriebswechsel eintritt und urteilen auch bei der moralischen Wertung der Fluktuation im Hinblick auf die Verfolgung persönlicher Interessen gegenüber dem Arbeitskollektiv kritischer.

Bei den Lehrlingen ergeben sich hierbei nicht nur die gleichen Relationen, sondern meist auch nahezu identische Häufigkeiten.

Nur das geringe Prestige von Häufigfluktuerenden wird von ihnen etwas weniger bejaht, und das Argument, durch den Wechsel von Betrieben einer gewissen "Betriebsblindheit" vorzubeugen, eindeutiger abgelehnt. Hier kommen offensichtlich die noch weniger ausgeprägten Betriebs Erfahrungen der Lehrlinge zum Ausdruck.

Die politisch-ideologisch sehr gefestigten jungen Werktätigen beurteilen ferner auch einsichtiger verschiedene Seiten ihrer Arbeitsbedingungen. Insbesondere bestätigen sie beträchtlich häufiger (68 % gegenüber 44 %) an der Leitung und Planung im Betrieb teilnehmen zu können, schätzen die Organisation und Durchführung des sozialistischen Wettbewerbs wesentlich positiver ein (90 % gegenüber 78 %), beurteilen das politische und fachliche Auftreten des Leiters günstiger und würden mit 79 % (33 % ohne Vorbehalt) wesentlich häufiger anderen zur Aufnahme einer Tätigkeit im eigenen Betrieb rufen als die übrigen jungen Werktätigen (60 %, davon 16 % ohne Vorbehalt). Gleichzeitig bezeichnen sie ihre Tätigkeit häufiger als interessant, dagegen aber weniger als körperlich schwer, belastet durch bestimmte Erschwernisse wie Lärm, Staub, Kälte, Hitze, Gerüche usw. oder als hektisch und unplanmäßig! Hier liegt jedoch nicht nur ein differenzierteres, abgewogenes Urteil der ideologisch sehr gefestigten jungen Werktätigen vor.

sondern einige weitere Daten verweisen darauf, daß belastende, monotone und körperlich schwere Tätigkeiten objektiv häufiger von jungen Werktätigen mit niederer Bildung und Qualifikation verrichtet werden, die meist auch mit weniger profilierten ideologischen Positionen verbunden sind.

Diese Aussage wird unterstrichen durch die Tatsache, daß ideologisch gefestigte junge Werktätige eine höhere Bereitschaft und Mitverantwortung bei der Erfüllung betrieblicher und gesellschaftlicher Aufgabenstellungen zeigen! (77 % gegenüber 52 % vorbehaltlose Zustimmung bei den betrieblichen, 64 % gegenüber 33 % bei gesellschaftlichen Aufgabenstellungen).

Gleichzeitig sind bei ihnen Fluktuationsabsichten weniger ausgeprägt: 26 % tragen sich gegenwärtig ernsthaft mit dem Gedanken, den Betrieb zu verlassen, von den übrigen jungen Werktätigen jedoch 37 %, und sie verneinen auch stärker, daß es für die berufliche Entwicklung vorteilhaft sei, wenn junge Werktätige einige Male den Betrieb wechseln.

Das einsichtigere, differenzierte Urteil der politisch-ideologisch gefestigten jungen Werktätigen kommt auch in ihrer Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Betrieb zum Ausdruck. Sie äußern sich über alle wesentlichen Arbeitsbedingungen befriedigter, insbesondere über

- . die Qualifizierungsmöglichkeiten,
- . die Entwicklungsbedingungen,
- . die Teilnahme an Leitungs- und Planungsprozessen,
- . die Prämienzahlungen,
- . die Arbeitszeitregelungen,
- . den Verdienst.

Nur bei der Einschätzung der sozialen Einrichtungen in den Betrieben stimmen die Urteile unabhängig von den ideologischen Grundpositionen weitgehend überein.

Überraschenderweise gibt es aber in den Erwartungen, die an einen Betriebswechsel geknüpft werden, zwischen ideologisch gefestigten jungen Werktätigen und den übrigen weniger deutliche Unterschiede, als vermutet werden mußte.

Tab.12: Erwartungen an den Betriebswechsel in Abhängigkeit von der ideologischen Position (nur Zustimmung; in Klammern: vorbehaltlose Zustimmung) - Angaben in Prozent

	Ideologisch sehr gefestigt	Übrige
bessere Verdienstmöglichkeiten	68 (53)	72 (57)
bessere Entwicklungsbedingungen	61 (38)	42 (22)
bessere Teilnahme an Leitung und Planung	60 (28)	44 (17)
Zuweisung von Wohnraum	56 (43)	43 (33)
Möglichkeiten zur Kinderbetreuung	49 (36)	36 (25)
günstigere Arbeitszeit	47 (33)	58 (45)
günstigeres Schichtsystem	35 (25)	46 (37)
nervlich weniger belastende Tätigkeit	35 (19)	42 (20)
leichtere Tätigkeit	29 (17)	45 (26)

Solche Ansprüche wie gerechtere Entlohnungsprinzipien, bessere Qualifizierungsmöglichkeiten, bessere Arbeitsorganisation, günstigere soziale Beziehungen im Arbeitskollektiv sowie zum Leiter, günstigeren Arbeitsweg, höhere Prämienzahlungen, bessere soziale Einrichtungen werden überhaupt ohne nennenswerte Unterschiede unabhängig von der ideologischen Position geäußert. Ideologisch weniger profilierte junge Werktätige streben jedoch einen Betriebswechsel häufiger aus solchen Gründen an, eine körperlich leichtere oder nervlich weniger belastende Tätigkeit, ein günstigeres Schichtsystem oder günstigere Arbeitszeiten sowie bessere Verdienstmöglichkeiten zu erlangen. Die ideologisch gefestigten jungen Arbeiter verbinden dagegen häufiger mit dem Betriebswechsel die Absicht, bessere Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung sowie zur Mitgestaltung der Leitungsprozesse, aber auch Zuweisung von Wohnraum oder verbesserte Bedingungen der Kinderbetreuung zu erreichen. Abgesehen von diesen Akzentuierungen sind die Erwartungen und Forderungen, die mit dem Betriebswechsel verbunden werden, zwischen den ideologisch sehr positiven und den übrigen jungen Werktätigen nicht grundsätzlich unterschiedlich! Das erscheint erklärlich, denn die mit dem Arbeitsprozeß objektiv verbundenen vielfältigen Bedingungen und Anforderungen stimmen für alle jungen Werktätigen weitgehend überein. Mit ihnen müssen sie sich im realen Lebens-

prozeß auseinanderzusetzen. Ideologische Grundpositionen können ihnen nur einen unterschiedlichen Stellenwert im Komplex der Bedürfnisse und Einstellungen verleihen, ihre Bedeutung jedoch nicht aufheben.

Insgesamt äußern die politisch-ideologisch gefestigten jungen Werktätigen Einstellungen und Auffassungen zum Betrieb und zum Betriebswechsel, die ihren aktiven, vielseitigeren Bezug zu den gesellschaftlichen und betrieblichen Bedingungen offenbaren, wobei umgekehrt ihre aktive Mitgestaltung der Aufgaben und Entwicklungsprozesse im Betrieb und im gesellschaftlichen Leben wiederum ihre politisch-ideologischen Positionen weiter ausprägt. Bei den ideologisch weniger gefestigten jungen Werktätigen werden dagegen in der Anspruchs- und Erwartungsstruktur stärker individualistische Motivationen bemerkbar.

Das Ausmaß solcher differenzierten, auf gefestigten ideologischen Positionen beruhenden Einstellungen zum Betriebswechsel darf jedoch nicht überschätzt werden. Sie werden von 18 % - 20 % der in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen geäußert. Sie geben aber wichtige Anhaltspunkte, wie über die politisch-ideologische Erziehung auch immer stärker gesellschaftlich wünschenswerte Motivationen zum Betrieb und zum Betriebswechsel ausgeprägt werden können.

4.3. Betriebliche Arbeitsbedingungen und Betriebsverbundenheit

Die Arbeitseinstellungen junger Werktätiger, insbesondere ihre Einstellungen zum sozialistischen Betrieb, werden wesentlich durch die betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen determiniert. Diese subjektiven Reflexionen objektiver betrieblicher Gegebenheiten unterschieden sich zwar in Abhängigkeit von solchen Persönlichkeitsmerkmalen wie Alter, Geschlecht, Familienstand usw., so daß vor allem auch differenzierte Darstellungen erforderlich sind, doch gestattet auch eine globalere Betrachtung - die hier am Anfang stehen soll - Rückschlüsse auf die gegenwärtigen betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiterjugend und auf den Einfluß dieser Bedingungen bei der Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit bei den jungen Werktätigen.

Tab. 13: Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit durch junge Arbeiter - Angaben in Prozent

	Das stimmt ...			
	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	überhaupt nicht
Arbeitstätigkeit ist körperlich schwer	18	39	23	20
Tätigkeit ist durch Hitze, Staub o.ä. er- schwert	43	32	14	11
Tätigkeit ist oft hektisch und un- regelmäßig	31	36	23	10
berufliche Tätig- keit ist inter- essant	39	41	15	5

Körperliche und andere Arbeiterschwiernisse sind allerdings nur in geringem Maße - das kann hier schon gesagt werden - auslösende Fluktuationsursachen. Darüber hinaus werden diese Bedingungen von jenen jungen Werkträgern, die sich in ihrer Arbeit nicht überfordert fühlen (das sind ca. drei Viertel aller Befragten), noch positiver eingeschätzt. Wesentlich bedeutsamer im Zusammenhang mit der Betriebsver-
bandenheit sind jene 15 % der Befragten, die ihre Tätigkeit kaum, und jene 5 %, die dieselbe überhaupt nicht für inter-
essant halten. Diese Gruppe setzt sich vor allem aus solchen jungen Werkträgern zusammen, die sich durch ihre Arbeitstätigkeit über- oder unterfordert fühlen (vgl. Tabelle 14)

Tab. 14: Zusammenhang zwischen interessanter Arbeitstätigkeit und Über- bzw. Unterforderung - Angaben in Prozent

	Berufliche Tätigkeit ist inter- essant			
	Das stimmt ...			
	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	überhaupt nicht
Arbeitstätigkeit über- fordert mich sehr stark	37	31	23	11
Arbeitstätigkeit fordert mich gerade richtig	47	42	9	2
Arbeitstätigkeit unter- fordert mich sehr stark	6	15	35	44

Unausgewogenheit zwischen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten (hier dürfte auch die körperliche Eignung = Tauglichkeit eine Rolle spielen) und den konkreten Arbeitsanforderungen führt also in hohem Maße zu einer solchen Einschätzung der Arbeit, die nur wenig individuelle Befriedigung durch die Arbeitstätigkeit hervorrufen kann. Eine Möglichkeit zur Eindämmung der unerwünschten Fluktuation besteht also offensichtlich in der optimalen Realisierung des Grundprinzips der sozialistischen Produktionsweise: "Jeder nach seinen Fähigkeiten!"

Zwischen männlichen und weiblichen jungen Arbeitern gibt es hinsichtlich der Bewertung der Arbeitstätigkeit insofern Unterschiede, als die weiblichen zwar die körperlich weniger schweren und auch die weniger durch Hitze, Lärm oder Staub erschwerten Tätigkeiten ausführen, dafür aber auch weniger interessante Tätigkeiten haben.

Sehr betriebsverbundene junge Arbeiter bewerten alle hier vorgegebenen Sachverhalte durchweg positiver, d.h., die Dialektik zwischen inneren und äußeren Bedingungen wirkt sich im Bereich sozialistischer Arbeitseinstellungen so aus, daß eine größere individuelle Aufgeschlossenheit gegenüber dem Betrieb, ein angemessenes Anspruchsniveau gegenüber konkreten Arbeitsbedingungen, auch zu einer wohlwollenderen, einsichtsvolleren Bewertung derselben führt (vgl. Tabelle 15).

Tab. 15: Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit durch mehr betriebsverbundene junge Arbeiter - Anzahl der einschränkungslosen Zustimmungen in Prozent

	mehr betriebs- verbundene junge Arbeiter	übrige Befragte
Arbeitstätigkeit ist körperlich schwer	16	19
Tätigkeit durch Hitze, Staub, Lärm o.ä. erschwert	37	44
Tätigkeit ist oft hektisch und unplanmäßig	15	33
berufliche Tätigkeit ist interessant	63	37

Die Zahlen belegen zugleich auch den Zusammenhang zwischen der Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit und der Betriebsverbundenheit (insbesondere Position 4 "berufliche Tätigkeit ist interessant"). Unzufriedenheit gegenüber der konkreten Arbeitstätigkeit steht einer betrieblichen Integration, der Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit hindernd im Wege.

Neben der Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit gestattet die Kenntnis über die Zufriedenheit junger Werkstätiger mit den betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen Rückschlüsse auf Fluktuationsursachen bzw. Hinweise für betriebliche Integrationsmaßnahmen. Vierzehn Vorgaben über die verschiedensten Bereiche betrieblicher Arbeits- und Lebensbedingungen wurden von den jungen Werkstätigen wie folgt bewertet:

Tab. 16: Zufriedenheit mit vorgegebenen betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen - Rangfolge anhand des Mittelwertes - Zahlenangaben in Prozent

	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränk.	kaum	über- haupt nicht	k.A.
1. mit der Arbeitszeit- regelung	49	34	9	5	3
2. mit der Kinderbetreuung (nur junge Werkkräfte mit Kindern)	47	37	10	6	0
3. mit der dazugehörigen be- ruflichen Tätigkeit	30	51	12	5	2
4. mit dem Arbeitsweg	45	28	12	13	2
5. mit den Möglichkeiten, entsprechend den beruf- lichen Kenntnissen und Fertigkeiten eingesetzt zu werden	32	46	13	7	2
6. mit den betrieblichen Qualifizierungsmöglich- keiten	29	40	18	10	3
7. mit der Prämienzahlung	29	40	15	13	3
8. mit dem gemeinsamen Ein- kommen (nur Verheiratete)	20	45	21	10	4
9. mit den Entwicklungsmög- lichkeiten im Betrieb (Übernahme einer lei- tenden Funktion)	20	44	22	10	4
10. mit dem Verdienst	19	46	22	10	3
11. mit den sozialen Ein- richtungen (Pausenver- sorgung, ärztliche Be- treuung, Ferienheime usw.)	23	41	19	14	2
12. mit den Möglichkeiten, die innerbetriebliche Demokratie mitzuge- stalten	16	44	27	10	3
13. mit der Arbeitsorganisa- tion	8	42	32	15	3
14. mit der Zuweisung von Wohnraum durch den Be- trieb	13	17	21	42	7

An den Daten der Tabelle 16 dürfte folgendes bemerkenswert sein:

- Sieht man einmal von der Vorgabe "Zuweisung von Wohnraum durch den Betrieb" ab - näheres über diesen als gesellschaftliche Lenkungsmaßnahme zu betrachtenden Sachverhalt siehe S. 71 - so liegen auf den letzten Rangplätzen solche betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen, deren Gestaltung und Qualifizierung der betrieblichen Leitungstätigkeit obliegt, nämlich "Soziale Einrichtungen", "innerbetriebliche Demokratie", Arbeitsorganisation".
- Mit den mehr "objektiven", d.h. weniger durch betriebliche Lenkungsmaßnahmen beeinflussbaren Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeitregime, konkrete Arbeitstätigkeit, Arbeitsweg und selbst mit der Prämienzahlung sind die befragten jungen Arbeiter durchweg zufrieden.

Damit ist es gerechtfertigt zu formulieren:

Unzufriedenheit mit betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen resultiert weniger aus einem unangemessenen Anspruchsniveau bzw. aus nicht realisierbaren Vorstellungen gegenüber objektiven Momenten des Arbeitsprozesses sondern mehr aus kritischen Erwartungen junger Werktätiger gegenüber gestaltbaren, veränderungsfähigen Momenten und Besonderheiten des betrieblichen Reproduktionsprozesses.

Zwischen weiblichen und männlichen jungen Arbeitern zeigten sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen folgende Unterschiede:

Weibliche junge Arbeiter äußern tendenziell bei allen vorgegebenen Indikatoren eine etwas größere Zufriedenheit. Besonders

- der Mitgestaltung der innerbetrieblichen Demokratie
- der Arbeitsorganisation
- der Prämienzahlung
- des Verdienstes

zeigen sich sogar erhebliche Unterschiede (jeweils über 10 Prozentpunkte Differenz bei der einschränkungslosen Zustimmung).

Beispielsweise sind 37 % der weiblichen jungen Arbeiter mit der Arbeitsorganisation kaum oder gar nicht zufrieden. Bei den männlichen Arbeitern sind es dagegen 54 % der Befragten.

Die Analyse unter Berücksichtigung der verschiedenen Ministeriums-bereiche ergab weitgehend Übereinstimmung in den Antworten der jungen Werktätigen. Die wenigen erwähnenswerten Unterschiede sollen nur genannt, aber infolge fehlender Kenntnis über konkrete betriebliche Sachverhalte nicht interpretiert werden:

- Die jungen Werktätigen aus dem Bereich der chemischen Industrie sind mit den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten unzufriedener.
- Die jungen Werktätigen aus dem Bereich Erzbergbau/Metallurgie/Kali sind mit den Möglichkeiten bei der Mitgestaltung der innerbetrieblichen Demokratie deutlich zufriedener.
- Die jungen Werktätigen aus dem Bereich der Leichtindustrie sind mit der Zureisung von Wohnraum deutlich zufriedener.
- Die jungen Werktätigen aus dem Bereich SMAB sind mit der Prämienzahlung am unzufriedensten.

Sehr betriebsverbundene junge Facharbeiter bewerten die in Tab. 16 aufgeführten betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen wohlwollender und einrichtevoller. Bemerkenswert ist - und das spricht für die Angemessenheit der Bewertungen - daß es hinsichtlich der Rangfolge der bewerteten Sachverhalte im wesentlichen eine Übereinstimmung zwischen den sehr betriebsverbundenen und den übrigen befragten jungen Werktätigen gibt. Eine Ausnahme bilden die Zufriedenheit mit der Prämienzahlung und mit dem Verdienst. Die sehr betriebsverbundenen jungen Facharbeiter schätzen diese Vorgaben um einige Rangplätze besser ein. Damit kann gesagt werden, daß Zufriedenheit mit den Lohn- und Prämienbedingungen im Rahmen betrieblicher Integrationsbedingungen einen zentralen Platz einnimmt.

Wenn also keine Zufriedenheit mit den Entlohnungs- und Prämienbedingungen zustande kommt, wirkt sich das besonders negativ auf die betriebliche Integration junger Werktätiger aus.

Eine wesentliche soziale Arbeitsbedingung des Betriebes ist das jeweilige konkrete Arbeitskollektiv. Einmal wird der Entwicklungsstand des Arbeitskollektivs davon mitbestimmt, ob, in welchem Maße und unter welchen konkreten betrieblichen Bedingungen es sowohl seiner ökonomisch-produktiven wie auch erzieherisch-persönlichkeitsbildenden Verantwortung gerecht werden.

Andererseits ist eines der wesentlichen Erziehungsziele der Arbeitskollektive die Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit der Werktätigen. Die erzieherische Wirksamkeit der Arbeitskollektive wird zugleich entscheidend von der Integration des einzelnen in das Kollektiv bzw. von seiner Identifikation mit dem Kollektiv mitbestimmt.

Die Daten der vorliegenden Untersuchung weisen nach, daß sich mehr als 90 % der jungen Werktätigen mit ihrem Arbeitskollektiv verbunden fühlen. In der Mehrheit herrschen in den Kollektiven dabei stabile und sozialistische Beziehungen. Nicht unwesentlich hat dazu beigetragen, daß sich die aktive Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb ebenso wie der Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" für über 90 % der jungen Facharbeiter bereits zu einer Selbstverständlichkeit entwickelte. Bemerkenswert ist dabei die Tatsache, daß zwei Drittel der Befragten schon heute mehrfach ausgezeichneten sozialistischen Arbeitskollektiven angehören, die damit über gute Arbeitstraditionen verfügen.

Der insgesamt hohen Zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Arbeitskollektiv liegen jedoch oftmals sehr unterschiedliche objektive Bedingungen wie auch sehr differenzierte subjektive Erwartungen und Maßstäbe zugrunde. Das wird u.a. auch darin deutlich, daß sich zwischen mehrfach ausgezeichneten Kollektiven der sozialistischen Arbeit und solchen, die sich erstmals am Titelkampf beteiligen, hinsichtlich Zufriedenheit mit den Kollektivbeziehungen keine Unterschiede nachweisen lassen.

Tab. 17 siehe Blatt 31 -

Tabelle 17 kennzeichnet insgesamt die Kollektivverbundenheit wie auch die Zufriedenheit mit den Leiter-Kollektivbeziehungen bei verschiedenen Gruppen junger Werktätiger. Dabei wird deutlich, daß sich weibliche junge Werktätige nicht weniger und auch nicht weniger intensiv mit ihrem Arbeitskollektiv identifizieren als ihre männlichen Kollegen.

Tab. 17: Bewertung der Kollektivbeziehungen durch junge Werktätige - Angaben in Prozent (Zustimmung; in Klammern vorbehaltlose Zustimmung)

	männ- lich	weib- lich	sehr Be- triebs- verbundene	wenig Be- triebs- verbundene
Leiter ist kameradschaftlich	90(53)	90(52)	97 (63)	90 (52)
Zufriedenheit mit dem Verhalten der Arbeitskollegen	91(42)	89(41)	96 (51)	91 (41)
Ehrlichkeit und Offenheit im Kollektiv	75(31)	72(27)	83 (49)	73 (27)

Jeweils etwa 90 % äußern sich positiv zum Verhalten des Leiters und der Kollegen, etwa die Hälfte von ihnen ohne Einschränkungen. Wesentlich schwächer ist demgegenüber aber noch die sachliche, aufgeschlossene Auseinandersetzungsbereitschaft mit Mängeln und Fehlern in den Arbeitskollektiven entwickelt. Nur 73 % der jungen Werktätigen geben überhaupt an, daß die Auseinandersetzung mit Fehlern und Problemen im Kollektiv offen und ehrlich erfolgt, wobei jedoch nur 29 % diesem Sachverhalt ohne Einschränkung zustimmen. Andere Forschungsergebnisse weisen dabei darauf hin, daß Mängel und Fehler anderer in der Regel um so deutlicher zur Sprache kommen, je mehr durch sie die eigene Arbeitsleistung wie auch die des gesamten Kollektivs gefährdet oder beeinträchtigt wird. Falsches Verhalten während der Freizeit oder sog. kleinere Verstöße gegen Arbeits- und Brandschutzbestimmungen werden demgegenüber oftmals toleriert und noch zu selten im Kollektiv zur Diskussion gestellt.

Die Differenz zwischen der hohen Kollektivaufriedenheit und der noch nicht entsprechend entwickelten Bereitschaft, Probleme und Reserven im Arbeitskollektiv offen und ehrlich aufzudecken, weist darauf hin, daß etwa 15 - 20 % der jungen Facharbeiter eine solche kritische Atmosphäre von ihrem Arbeitskollektiv offenbar auch nicht erwarten und nicht wenige junge Werktätige mit einem Mittelmaß in den Kollektivbeziehungen zufrieden sind. Das Aufdecken von Fehlern und Mängeln im gesamten Kollektiv ist aber

einer der entscheidenden Wege zur Intensivierung und Effektivierung der ökonomischen wie auch erzieherischen Wirksamkeit der Arbeitskollektive. Eine verstärkte Orientierung in der gesamten Leitungstätigkeit auf die Förderung der Auseinandersetzungsbeurteilung in den Arbeitskollektiven könnte zu einer wesentlichen Steigerung der ökonomischen und persönlichkeitsbildenden Leistungsfähigkeit der Kollektive beitragen.

Obwohl jedoch knapp drei Viertel der jungen Werktätigen auf eine offene, kritische Atmosphäre im Arbeitskollektiv verweisen, so schätzen doch insgesamt nur 60 % ihr Arbeitskollektiv in allen vier Merkmalen gleichermaßen überhaupt positiv ein. Lediglich jeder sechste junge Facharbeiter äußert sich gegenüber seinem Arbeitskollektiv in allen vier Merkmalen uneingeschränkt zufrieden. Es zeigen sich auch enge Zusammenhänge zwischen Kollektivverbundenheit, dem ideologischen Entwicklungsstand und der Betriebsverbundenheit der jungen Werktätigen. Ideologisch sehr gefestigte junge Arbeiter sind zwischen 10 und 20 % häufiger einschränkungslos mit ihrem Arbeitskollektiv zufrieden als die ideologisch noch nicht gefestigten. Ähnlich vermittelnd auf die Bewertung der Kollektivbeziehungen wirkt eine ausgeprägtere Betriebsverbundenheit (vgl. Tab. 17).

Vertiefende Analysen lassen die wechselseitigen Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit mit dem Arbeitskollektiv und Betriebsverbundenheit deutlicher werden. Insgesamt lassen die vorliegenden Forschungsergebnisse erkennen, daß das Arbeitskollektiv selbst seinen bedeutsamen Einfluß als Fluktuationsfaktor insofern verloren hat, als auch solche junge Werktätige, die den Betrieb verlassen wollen, positive Kollektivbeziehungen bestätigen. Auch mit den Arbeitskollektiven zufriedene junge Arbeiter beabsichtigen nicht seltener als andere einen Berufs- oder Betriebswechsel. Bedeutungsvoller für die Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit werden deshalb objektive betriebliche Gegebenheiten und Bedingungen, wie Fragen der Arbeitsorganisation, des Lohn- und Tarifsystems, der Arbeits- und Lebensbedingungen usw. Das heißt aber: Objektiv noch vorhandene oder auch subjektiv erlebte ungünstige betriebliche Bedingungen können in der Regel nicht durch gute Beziehungen in den Arbeitskollektiven kompensiert werden. Das bedeutet zugleich, daß Kollektivverbun-

denheit und Kollektivzufriedenheit junge Werktätige nicht prinzipiell daran hindern, die Berufstätigkeit oder den Betrieb zu wechseln, wenn es gesellschaftliche Aufgaben erfordern, wie beispielsweise die FDJ-Initiative Berlin oder die Drushba-Trasse.

Die sozialistische Qualität der Kollektivbeziehungen in den Betrieben der DDR läßt ein kleinbürgerliches Geborgenheitsgefühl als Integrationsfaktor wegfallen und macht dadurch die Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit zu einer komplizierten Aufgabe. Die mit dem Arbeitskollektiv zufriedenen jungen Arbeiter realisierten keinesfalls häufiger ihren ursprünglichen Berufswunsch, arbeiten durchaus nicht häufiger noch in ihrem Lehrberuf, sind auch nicht seltener im Mehrschichtsystem tätig, verdienen nicht mehr und sind auch nicht länger im jetzigen Betrieb beschäftigt als die weniger mit ihrem Arbeitskollektiv Zufriedenen. Über die Kollektivverbundenheit werden also betriebliche Bedingungen vermittelt, aber sie führt nicht zwangsläufig zu einer ausgeprägteren Betriebsverbundenheit. Daß die Kollektivverbundenheit in sozialistischen Jugendbrigaden ausgeprägter ist als in anderen Kollektiven spricht für die erzieherische Wirksamkeit der Jugendbrigaden, doch ändert es nichts an den o.a. Aussagen über den Zusammenhang von Kollektiv- und Betriebsverbundenheit.

Damit kann zusammenfassend festgestellt werden, daß von den betrieblichen Arbeitsbedingungen die Kollektivbeziehungen die positivste Bewertung erhalten und mangelnde betriebliche Integration nur selten verursachen.

4.4. Ausbildungsbedingungen und Betriebsverbundenheit

47 % aller befragten jungen Arbeiter, die nicht mehr in ihrem Lehrbetrieb arbeiten, verließen denselben unmittelbar nach der Lehrzeit bzw. im Verlauf des ersten Facharbeiterjahres.

Man kann davon ausgehen, daß diese jungen Arbeiter ihren Lehrbetrieb vor allem über die Bedingungen der Berufsausbildung kennenlernten. Es ist deshalb von Belang, den Einfluß dieser Ausbildungsbedingungen auf die Entscheidung zum Betriebswechsel zu analysieren.

Tabelle 18 gibt zunächst eine Übersicht, wie Lehrlinge ihre gegenwärtigen und junge Arbeiter ihre ehemaligen Ausbildungsbedingungen bewerten.

Tab. 18: Bewertung der Ausbildungsbedingungen durch junge Werktätige (Anzahl der Zufriedenen; in Klammern: vorbehaltlos Zufriedene) - Angaben in Prozent

	Lehrlinge	junge Arbeiter
Arbeitsschutz	93 (56)	92 (52)
fachliche Anleitung durch Lehrausbilder	85 (38)	85 (42)
Qualität des theoretischen Unterrichts	83 (20)	88 (35)
Gestaltung des sozialistischen Berufswettbewerbs	85 (53)	78 (28)
technische Ausrüstung des Lehrbetriebes	78 (32)	78 (31)
Organisation der praktischen Berufsausbildung	82 (21)	79 (30)
Sozialeinrichtungen (Pausenversorgung, Urlaubs-, Sportmöglichkeiten)	64 (20)	68 (27)

Insgesamt zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen, doch sind in einigen Bereichen zugleich Reserven erkennbar, deren Erschließung der Verbesserung der betrieblichen Integration junger Arbeiter dienen kann.

Es spricht für die Leitungstätigkeit in den Einrichtungen der Berufsausbildung, daß die befragten jungen Werktätigen nahezu einhellig (jeweils über 90 %) ihre Zufriedenheit mit dem Arbeitsschutz bekunden. Ausdruck eines echten Fortschritts in der Gestaltung der beruflichen Ausbildung dürfte die Tatsache sein, daß die in anderen Bereichen durchaus kritischen Lehrlinge in nahezu doppelt so großer Anzahl (53 % gegenüber 28 %) ihre vorbehaltlose Zufriedenheit mit der Gestaltung des sozialistischen Berufswettbewerbs zum Ausdruck bringen. Zugleich läßt die wesentliche zurückhaltende^{re} Bewertung der Qualität des theoretischen Unterrichts wahrscheinlich^{er} Mängel deutlich werden. Es ist anzunehmen, daß die heutigen Absolventen der zehnklassigen polytechnischen Oberschule

höhere Ansprüche an den theoretischen Unterricht stellen als jene jungen Arbeiter, die vor 8 - 12 Jahren die Berufsausbildung durchliefen. Am kritischsten ist es aber mit der Bewertung der sozialen Einrichtungen bestellt. Wenn man dabei bedenkt, daß bessere betriebliche soziale Einrichtungen wie Pausenversorgung usw. unter 25 vorgegebenen Fluktuationsgründen auf Rangplatz 4 liegen, so ist es sehr wahrscheinlich, daß die von etwa einem Drittel der Befragten geäußerte Unzufriedenheit mit den sozialen Einrichtungen der Ausbildungsstätte ihren Anteil an der hohen Fluktuationsbereitschaft unmittelbar nach der Lehrzeit hat.

Nimmt man nunmehr eine Gegenüberstellung von sehr betriebsverbundenen und wenig betriebsverbundenen jungen Werktätigen vor, so zeigt sich bei diesen und auch bei einer Gegenüberstellung von berufsverbundenen und wenig berufsverbundenen jungen Werktätigen, daß Betriebs- und Berufsverbundenheit zu einer positiveren Bewertung der Ausbildungsbedingungen führen. In Wechselwirkung dazu läßt sich sagen, daß Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen eine günstigere Voraussetzung für die Entwicklung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit darstellt als Unzufriedenheit. Allerdings gibt es keine mechanische Wenn-Dann-Relation, d.h. Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen führt nicht notwendigerweise zu einer sozialistischen Betriebsverbundenheit. Doch kann über die ständige und weitere Verbesserung der beruflichen Ausbildungsbedingungen vor allem dem unüberlegten durch affektive Momente bestimmten Betriebswechsel vorgebeugt werden, der insbesondere bei Abgängern niederer Klassen und ideologisch wenig gefestigten jungen Werktätigen verstärkt unmittelbar nach der Lehrzeit auftritt. Gerade in diesem Bereich ist aber ein Abbau der Fluktuationsbereitschaft besonders wünschenswert, da bei den o.a. jungen Werktätigen nicht selten mit dem ersten Betriebswechsel eine fortdauernde Instabilität der eigenen Persönlichkeitsentwicklung eingeleitet wird.

Bliebe die abschließende Bemerkung, daß weibliche junge Arbeiter und Lehrlinge ihre Ausbildungsbedingungen tendenziell positiver bewerten als männliche. Industriezweigspezifische Unterschiede sind in diesem Bereich insofern bemerkenswert, als junge Werktätige der bezirksgelernten und Lebensmittelindustrie ihre Ausbildungsbedingungen hinsichtlich der technischen Ausrüstung um 20 Prozentpunkte schlechter bewerten als die anderen Befragten.

4.5. Gesellschaftliche Aktivität und Betriebsverbundenheit

Ein wesentliches Merkmal sozialistischer Betriebsverbundenheit der jungen Werktätigen ist ihre aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und bei der Mitgestaltung der sozialistischen Demokratie im Betrieb. Durch ihre schöpferische Mitwirkung können sie auf die Weiterentwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen Einfluß nehmen und damit immer bessere Voraussetzungen schaffen, die eine optimale Ausprägung der sozialistischen Betriebsverbundenheit bei allen Werktätigen gewährleisten.

Am deutlichsten spiegeln sich die große gesellschaftliche Verantwortung und Einsatzbereitschaft der Werktätigen in der nahezu vollständigen Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb wider. Zwei Drittel der jungen Facharbeiter in den Untersuchungsbetrieben gehören solchen Arbeitskollektiven an, die sich über mehrere Jahre hinweg erfolgreich am Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" beteiligten. Weiter 17 % stehen gemeinsam mit ihren Kollegen erstmals im Titelkampf. Erwartungsgemäß steigt mit zunehmendem Alter - damit verbundener längerer Arbeitstätigkeit und oftmals auch höherer beruflicher Qualifikation - der Anteil derjenigen auf über 70 %, der Mitglied eines mehrfach ausgezeichneten Arbeitskollektive ist. Jungfacharbeiter stehen demgegenüber häufiger (zu 25 %) mit ihrem Kollektiv zum ersten Mal im Kampf um den Ehrentitel.

Der Entwicklungsstand des Kampfes um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" ist sehr unterschiedlich. Am häufigsten sind die Werktätigen des Werkzeugmaschinenbaus (88 %), der chemischen Industrie (74 %) und am seltensten die der bezirksgeleiteten und Lebensmittelindustrie (49 %) Mitglied solcher Arbeitskollektive, die bereits mehrfach den Titel erfolgreich verteidigten.

Der Überblick über weitere gesellschaftliche Aktivitäten der Werktätigen zeigt, daß vor allem jene entwickelt sind, die in enger Verbindung mit dem täglichen Arbeitsprozeß und seinen konkreten Anforderungen stehen (vgl. Tab. 19).

Tab. 19: Teilnahme und Wunsch nach Teilnahme an verschiedenen Formen und Bereichen gesellschaftlicher Aktivität (Angaben in Prozent)

	Facharbeiter		Lehrlinge	
	realisiert	Wunsch	realisiert	Wunsch
Neuerer-/MGM-Bewegung	34	36	34	40
Jugendbrigade	33	43	15	57
Jugendobjekt	28	45	17	56
FDJ-Leitung	25	14	33	21
Gewerkschaftsleitung	14	21	12	23
gesellschaftliche Kontrollorgane	13	17	7	21
kulturell-künstlerische Zirkel	11	26	17	26

Jeweils etwa 70 % der befragten Lehrlinge und jungen Facharbeiter bekunden positive Einstellungen zur Neuerertätigkeit, zur Mitarbeit in Jugendbrigaden und an Jugendobjekten. Allerdings wurden mehr als doppelt so viele junge Werktätige gern an diesen Formen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit mitarbeiten als gegenwärtig teilnehmen. In diesem großen Interesse der Mehrheit der Lehrlinge und jungen Facharbeiter an eng mit dem Arbeitsprozeß verbundener gesellschaftlicher Aktivität spiegelt sich auf jeden Fall eine sozialistische Arbeitseinstellung wider - was allerdings nicht immer mit einer ausgeprägten Berufs- und Betriebsverbundenheit identisch ist.

Während Neuerertätigkeit, die Teilnahme an Jugendobjekten und die Arbeit in Jugendbrigaden gesellschaftlich besonders gefördert und geplant werden, sind die Möglichkeiten, als gegenwärtiger Funktionär in FDJ- und Gewerkschaftsleitungen bzw. in gesellschaftlichen Kontrollorganen mitzuarbeiten, objektiv begrenzt. Insofern ist es real und positiv zu werten, daß 25 % der jungen Werktätigen (33 % der Lehrlinge) in FDJ-Leitungen, 14 % in Gewerkschaftsleitungen und 13 % in Kontrollorganen aktiv mitzuwirken (vgl. Tab. 19). Die organisierte kulturell-künstlerische Aktivität ist insgesamt noch am schwächsten entwickelt, obwohl jeder vierte Lehrling und Facharbeiter sich einem kulturellen Zirkel oder einer Arbeitsgemeinschaft anschließen möchte.

Die weiblichen sowie die langjährig berufstätigen und die fachlich höher qualifizierten Werkstätten zeichnen sich durch die positivste Einstellung zur Mitarbeit in gesellschaftlichen Leitungs- und Kontrollorganen aus. Demgegenüber sind die männlichen Werkstätten (Lehrlinge und Facharbeiter gleichermaßen) deutlich häufiger als ihre weiblichen Kolleginnen in die Neuerer-/MKB-Bewegung, in die Arbeit in Jugendbrigaden und an Jugendobjekten einbezogen. Während sich in den letzten Jahren in verschiedenen Untersuchungen lediglich deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen jungen Werkstätten hinsichtlich des Interesses und bezüglich der aktiven Mitarbeit an der Neuerer-/MKB-Bewegung nachweisen ließen, so deutet sich in dieser Untersuchung ein neuer Entwicklungstrend an. Neuerdings äußern die jungen Facharbeiterinnen auch eine stärkere Zurückhaltung gegenüber der Mitwirkung an Jugendobjekten und in Jugendbrigaden. Eine wesentliche Ursache könnte dabei in der zunehmenden Orientierung liegen, Aufgaben aus den Plänen Wissenschaft und Technik als Jugendobjekte bzw. an Jugendkollektive planmäßig zu übergeben, denen sich aber eine noch zu große Zahl der weiblichen Werkstätten nicht gewachsen fühlt. Diese in der Regel unbegründeten Hemmungen gilt es abzubauen, um über die aktive Tätigkeit der Persönlichkeitsentwicklung aller Gruppen junger Werkstätten voranzutreiben. Vor allem sind die Unterschiede in der Bewertung der Berufstätigkeit zwischen den männlichen und weiblichen jungen Arbeitern zu verringern.

Der Vergleich der einzelnen Industrieministerien weist auf Unterschiede im Entwicklungsstand der gesellschaftlichen Aktivität der jungen Werkstätten hin. Die Ergebnisse zeigen, daß nahezu jeder Ministerbereich einzelne Formen oder Bereiche der gesellschaftlichen Aktivität besonders entwickelt hat, während andere nur durchschnittlich ausgeprägt sind und manche teilweise sogar vernachlässigt wurden.

Diese o.g. Tendenz drückt sich z.B. darin aus, daß die Neuerertätigkeit im Bereich MKB mit 43 % Beteiligung am positivsten entwickelt ist. Demgegenüber ist die Arbeit mit Jugendobjekten (22% Teilnahme) am schwächsten ausgeprägt.

Berücksichtigt man dazu noch die Tatsache, daß die gesellschaftliche Aktivität der jungen Arbeiter verschiedener Betriebe eines Industrieministeriums selbst sehr differiert, dann deutet sich der Wert überbetrieblicher und auch über den jeweiligen Industrie-

bereich hinausgehender Erfahrungsaustausche an. Spezielle Erfahrungen und Erkenntnisse der Besten bei der Herausbildung der gesellschaftlichen Aktivität der jungen Werktätigen könnten dadurch verallgemeinert und nachgenutzt werden. Die Wirksamkeit der Mitarbeit in der Heuerer-/MÄ-Bewegung, in Jugendbrigaden, an Jugendobjekten usw. bei der Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit der Lehrlinge und Facharbeiter könnte zugleich helfen, noch bestehende Schwierigkeiten bei der Persönlichkeitsentwicklung der jungen Werktätigen effektiver zu überwinden.

Zwischen der gesellschaftlichen Aktivität junger Arbeiter und ihrer Betriebsverbundenheit bestehen insgesamt keine nachweisbaren direkten Zusammenhänge. Dennoch läßt sich feststellen, daß Betriebsverbundene eine deutlich größere Bereitschaft zur Mitarbeit an den verschiedenen Formen und Bereichen gesellschaftlicher Aktivität bekunden als die weniger betriebsverbundenen Werktätigen (vgl. Tab. 20). Eine wesentliche Ursache für die größere Bereitschaft der mehr betriebsverbundenen jungen Arbeiter ist in ihrem positiveren ideologischen Entwicklungsstand zu sehen, wobei aber auch die Erfüllung des Berufswunsches von Bedeutung ist. Ideologisch gefestigte junge Werktätige sowie solche jungen Werktätigen, deren Berufswunsch erfüllt wurde, zeichnen sich durch eine höhere Bereitschaft zur gesellschaftlichen Aktivität aus.

Tab. 20: Gesellschaftliche Aktivität betriebsverbundener und weniger betriebsverbundener Werktätiger (Angaben in Prozent)

	Betriebsverbundene pos. Einstell. (Gesamt)	davon: aktive Mit- arbeit	weniger Be- triebsverbundene pos. Ein- stellung (Gesamt)	davon: aktive Mit- arbeit
Heuerer-/MÄ-Bewegung	76	40	63	27
Jugendobjekt	76	29	66	22
Jugendbrigade	76	28	70	27
PBJ-Leitung	53	34	32	18
kulturelle Zirkel	44	9	33	8
Gewerkschaftsleitung	43	16	33	12
gesellschaftliche Kontrollorgane	35	9	25	8

Es fällt auf, daß die größten Unterschiede in der positiven Einstellung zwischen den betriebsverbundenen und den weniger betriebsverbundenen jungen Werktätigen in der Bereitschaft zur Mitarbeit in der Neuerer-/KKE-Bewegung (13 Prozentpunkte Differenz) bzw. zur Mitarbeit in der FDJ-Leitung (21 Prozentpunkte Differenz) bestehen. Dies sind zugleich auch die Bereiche, wo die betriebsverbundenen jungen Arbeiter deutlich häufiger bereits aktiv mitarbeiten als die weniger betriebsverbundenen. Damit kann begründet vermutet werden, daß die Neuerertätigkeit ebenso wie die Mitwirkung in FDJ-Leitungen in relativ engem Zusammenhang mit der Entwicklung der Betriebsverbundenheit stehen.

Insgesamt kann also festgestellt werden, daß die gesellschaftlichen Aktivitäten der jungen Werktätigen im Betrieb im wesentlichen mit dem ideologischen Entwicklungsstand, dem Erfüllungsgrad des ursprünglichen Berufswunsches sowie mit der Einbeziehung in Leitungs- und Planungsprozesse im Zusammenhang stehen. Bedeutung für die Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit erlangt die gesellschaftliche Aktivität der Werktätigen vor allem dann, wenn konkrete Aufgaben oder Verantwortungen übernommen wurden, die ihrerseits in relativ engem Zusammenhang mit ideologischen oder Arbeitsaufgaben stehen und mit denen sich die jungen Werktätigen identifizieren.

4.6. Bildungsbedürfnisse, Bildungsverhalten und Betriebsverbundenheit

Unsere sozialistische Gesellschaft orientiert ihre jungen Bürger auf das lebenslange Lernen. Das Bedürfnis nach Qualifizierung und Weiterbildung ist somit als ein herauszubildendes Grundbedürfnis anzusehen. Insbesondere durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt ändert sich ständig die vorhandene Arbeitsplatzstruktur. Bestimmte Arbeitsplätze werden beseitigt, andere entstehen dafür neu. Das bedeutet auch für die Aus- und Weiterbildung junger Werktätiger, deren Qualifikationsniveau sowohl den gegenwärtigen als auch den zukünftigen Anforderungen entsprechend zu gestalten. Es geht darum, den wissenschaftlich-technischen Fortschritt einerseits und die Persönlichkeitsentwicklung,

die Qualifizierung und Weiterbildung der jungen Werktätigen andererseits auf sozialistische Weise zu verbinden und die Einheit von Effektivität und Persönlichkeitsentwicklung zu gewährleisten.

Unabhängig davon, ob bestimmte Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung in erster Linie durch betriebliche Erfordernisse ergriffen werden oder ob sie vorwiegend aus persönlichen Interessen aufgenommen werden - nicht selten sind sie nur im Zusammenhang mit einem Betriebswechsel zu realisieren. Qualifizierung und Weiterbildung müssen deshalb in Zusammenhang mit der Herausbildung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit gesehen werden.

Nachfolgende Untersuchungsergebnisse sollen einige Zusammenhänge zwischen Bildungsverhalten und sozialistischer Betriebsverbundenheit veranschaulichen.

4.6.1. Bildungsverhalten und Bildungsbedürfnisse junger Werktätiger, die ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben

Das Qualifizierungs- und Weiterbildungsverhalten junger Berufstätiger, die bereits ein- oder zweimal den Betrieb gewechselt haben, weist im Vergleich mit denen, die noch nie im Ausbildungsbetrieb tätig sind, keine nennenswerten Unterschiede auf. In Tabelle 21 wird das Verhalten gegenüber wesentlichen Formen und Arten der Qualifizierung und Weiterbildung unter jungen Berufstätigen in Abhängigkeit von der Anzahl vollzogener Betriebswechsel dargestellt.

Tab. 21: Verhalten zur Qualifizierung und Weiterbildung von jungen Berufstätigen, differenziert nach Betriebswechsel - (Angaben in Prozent)

Art bzw. Form der Qualifizierung/Weiterbildung, die gegenwärtig ausgeübt bzw. <u>fest</u> beabsichtigt ist	Betriebswechsel erfolgte bisher		
	nicht	einmal	zweimal
ständige Weiterbildung durch Fachbücher/-zeitschriften	49	54	49
Erwerb beruflicher Spezialkenntnisse in Lehrgängen der Betr.-Akad., KDT o.Ä.	29	35	34
Erweiterung der Allgemeinbildung an der VHS	12	16	14
Meisterstudium	10	11	13
Fachschulstudium (Fern- oder Abendstudium)	7	7	9
Fachschulstudium (Direkt-)	4	3	8
Hochschulstudium (Fern- oder Abendstudium)	1	1	4
Hochschulstudium (Direkt-)	3	3	6
Qualifizierung, um eine Leitungsfunktion übernehmen zu können	15	18	16
Qualifizierung, um einen anderen Beruf ausüben zu können	12	17	17

Im oberen Teil der Tabelle 21 wird dargestellt, in welchem Maße sich junge Berufstätige fachlich sowie auf dem Gebiet der Allgemeinbildung Kenntnisse aneignen bzw. die Absicht dazu äußern.

Augenfällige Zusammenhänge zwischen unterschiedlich häufigem Betriebswechsel einerseits sowie der Ausprägung von Einstellungen zur Qualifizierung und Weiterbildung und Bildungsverhalten andererseits sind nicht feststellbar.

Tendenziell scheinen sich jedoch junge Berufstätige mit bisher einmaligen Betriebswechsel etwas häufiger zu qualifizieren bzw. weiterzubilden oder sich mit solchen Absichten zu tragen, als das bei jenen der Fall ist, die bisher nicht den Betrieb gewechselt haben. Vermutlich ist diese Erscheinung darauf zurückzuführen, daß mit einem einmaligen Betriebswechsel auch eine stärkere Notwendigkeit bzw. Absicht verbunden ist, eine neue Situation in der beruflichen Tätigkeit zu meistern.

Bei jungen Berufstätigen, die bereits zweimal den Betrieb gewechselt haben, ist die Aktivität im Vergleich zu denen mit bisher einmaligen Betriebswechsel in den Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung wieder etwas geringer, was sicherlich auf deren bereits gefestigteren Status im Berufsleben zurückzuführen ist.

Das Verhalten junger Berufstätiger zum Meister-, Fach- oder Hochschulstudium - in Tabelle 21 im Mittelteil dargestellt - läßt erkennen, daß ein Fach- oder Hochschulstudium stärker mit zweimaligem Betriebswechsel verbunden ist und somit auch mit längerer beruflicher Tätigkeit und größeren Erfahrungen im beruflichen sowie persönlichen Leben. Unter dem Gesichtswinkel dieser Art der Qualifizierung kann man einen zweimaligen Betriebswechsel sicherlich nicht mit einer geringen Betriebsverbundenheit gleichsetzen.

Junge Berufstätige wechseln also häufiger den Betrieb, wenn das für die Durchführung eines Fach- oder Hochschulstudiums unumgänglich oder wenn nach Abschluß dieses Studiums ein entsprechender Einsatz im delegierenden Betrieb nicht mehr möglich oder sinnvoll ist. Allein anhand der - im Rahmen der nicht außergewöhnlich bzw. überdurchschnittlich häufig - vollzogenen Betriebswechsel im Zusammenhang mit Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung gewisse Urteile über die Ausprägung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit fällen zu wollen, setzt zumindest voraus, das auch aus der Sicht gesellschaftlicher und individueller Erfordernisse der Weiterbildung zu tun. Es sollte auch gesehen werden: grundsätzlich sind Durchschnittsalter, vorhandene Qualifikation sowie die Dauer der praktischen Tätigkeit im Betrieb bei jungen Werk-

tätigen mit zwei- oder auch einmaligem Betriebswechsel durchschnittlich höher als bei denen, die (noch) im Ausbildungsbetrieb tätig sind.

zweitens sind bestimmte Formen oder Arten der Qualifizierung und Weiterbildung in nicht geringem Maße notwendig und sinnvoll an einem Betriebswechsel gebunden. In diesem Zusammenhang muß auf Probleme des Einsatzes der Absolventen von Fach- und Hochschulen aufmerksam gemacht werden.

Die befragten jungen Werkstätigen stehen insbesondere einem Meisterstudium aufgeschlossen gegenüber. Allein 6 Prozent haben die feste und weitere 18 Prozent eventuell die Absicht zur Aufnahme eines solchen Studiums, männliche doppelt so häufig wie weibliche. Während zwischen der Häufigkeit vollzogener Betriebswechsel und dem Interesse am Meisterstudium Zusammenhänge nicht nachweisbar sind, werden solche zwischen Erfüllungsgrad des Berufswunsches und Bestreben zur Durchführung des Meisterstudiums deutlich.

Von den im Meisterstudium stehenden jungen Berufstätigen gibt etwa jeder zweite an, sich wegen der Übernahme einer Leitungsfunktion zu qualifizieren. Ähnlich ist der Zusammenhang auch bei der beabsichtigten Aufnahme eines Meisterstudiums.

Im unteren Teil der Tabelle 21 wurden zwei wesentliche Beweggründe für eine Qualifizierung mit der unterschiedlichen Häufigkeit vollzogenen Betriebswechsels ins Verhältnis gesetzt.

Danach ist erkennbar, daß etwa ein Sechstel der jungen Berufstätigen eine Qualifizierung zur eigenen Befähigung für eine Leitungsfunktion anstrebt, unabhängig davon, ob ein Betriebswechsel vollzogen wurde oder nicht.

Etwas anders verhält es sich bei denen, die deshalb an einer Qualifizierung teilnehmen, um einen anderen Beruf ausüben zu können. Hier deuten die Untersuchungsergebnisse auf das Bestehen eines gewissen Zusammenhangs zwischen Betriebswechsel und Qualifizierung wegen des beabsichtigten Berufswechsels hin.

4.6.2. Bildungsverhalten und Bildungsbedürfnisse von Lehrlingen

Im Vergleich zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsverhalten von jungen Berufstätigen soll nunmehr dargestellt werden, welche Absichten unter Lehrlingen zu diesen Arten bzw. Formen der Weiter-

bildung und Qualifizierung bereits vorhanden sind und die nach Abschluß der Berufsausbildung voraussichtlich realisiert werden. Tabelle 22 gibt darüber in einer Übersicht Aufschluß.

Tabelle 22: Anzahl fest geplanter Qualifizierungsabsichten von Lehrlingen unter Berücksichtigung der Fluktuationsbereitschaft - Angaben in Prozent (in Klammern: Anzahl der fest geplanten und der mit Vorbehalt geplanten zusammen)

Art bzw. Form der Qualifizierung/ Weiterbildung	nach Abschluß der Berufsausbildung erfolgt Betriebswechsel			
	nicht	ohne Berufswechsel	und Berufswechsel	aus anderen Gründen
ständige Weiterbildung durch Fachblätter/-zeitschriften	43(87)	40(84)	29 (81)	52 (90)
Erwerb beruflicher Spezialkenntnisse in Lehrgängen der Betr.-Akad., KdF o.ä.	14(56)	16(55)	11 (43)	21 (62)
Erweiterung der Allgemeinbildung an d.VHS	9(51)	6(51)	8 (45)	12 (47)
Meisterstudium	9(47)	9(55)	5 (34)	7 (30)
Fachschulstudium (Fern- oder Abendstudium)	2(21)	3(18)	1 (17)	2 (15)
Fachschulstudium (Direkt)	6(31)	7(30)	3 (24)	26 (53)
Hochschulstudium (Fern- oder Abendstudium)	1(13)	2(18)	2 (18)	2 (16)
Hochschulstudium (Direkt-)	3(14)	4(21)	3 (13)	36 (59)
Qualifizierung, um eine Leitungsfunktion übernehmen zu können	7(45)	7(51)	5 (46)	24 (65)
Qualifizierung, um einen anderen Facharbeiterberuf ausüben zu können	4(32)	5(46)	27 (70)	3 (27)

Aus Tabelle 22 lassen sich - bei aller Ähnlichkeit der Tendenzen im Vergleich mit jungen Berufstätigen - folgende wesentlich erscheinende Feststellungen betreffen:

Erstens: Zwischen Lehrlingen, die nach Abschluß der Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb bleiben wollen und jenen, die zwar den Betrieb, nicht aber den Beruf wechseln wollen, gibt es in der Einstellung und in den Vorhaben auf dem Gebiet der Qualifizierung und Weiterbildung keine Unterschiede.

Zweitens: Lehrlinge, die den Betrieb und den Beruf wechseln wollen, sind z.B. beim Erwerb beruflicher Spezialkenntnisse sowie beim Meisterstudium zurückhaltender als andere Lehrlinge. Dafür wollen sie aber deutlich häufiger sich deshalb qualifizieren, um einen anderen Facharbeiterberuf ausüben zu können.

Drittens: Jene Lehrlinge, die nach Abschluß der Berufsausbildung ein Direktstudium an einer Fach- oder Hochschule aufnehmen wollen, zeigen eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber der Qualifizierung und Weiterbildung schlechthin. Die Zielstellung, sich wegen der Übernahme einer Leitungsfunktion über die Berufsausbildung hinaus qualifizieren zu wollen, ist bei ihnen besonders stark ausgeprägt.

4.6.3. Zusammenfassung und Folgerungen

Insgesamt kann festgestellt werden, daß die Qualifizierung bzw. Weiterbildung junger Werktätiger sich auf eine sozialistische Betriebsverbundenheit grundsätzlich fördernd auswirken kann.

Die Schaffung von Stammbelegschaften durch Erhöhung der sozialistischen Betriebsverbundenheit - begonnen bei den jungen Werktätigen - erfordert (vom Standpunkt der gesellschaftlich und betrieblich notwendigen Qualifizierung und Weiterbildung), in zunehmender Zahl anspruchsvollere Arbeitsplätze zu schaffen. Diese müssen es ermöglichen, daß die sich qualifizierenden jungen Werktätigen sinnvoll im eigenen Betrieb weiter tätig sein können.

Die langfristig vorausschauende Planung des zukünftigen Bedarfs an Arbeitskräften mit konkret bestimmten Qualifikationsmerkmalen als ein gesamtes Erfordernis gesellschaftlicher und betrieblicher Planung muß dabei eine stärkere Rolle spielen.

Bedürfnisse zur Qualifizierung und Weiterbildung der jungen Werktätigen, die je nach Stärke und Möglichkeit ihrer Befriedigung die Betriebsverbundenheit beeinflussen können, sind besonders in den ersten Jahren der beruflichen Tätigkeit sowie im Zeitraum der Berufsausbildung einer größeren Veränderung unterworfen als in der späteren Zeit.

Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifizierung gehören deshalb zu wichtigen Bedingungen für die Herausbildung bzw. Festigung einer sozialistischen Betriebsverbundenheit.

Die betrieblich erforderliche Qualifikationsstruktur, die durch das Gefüge der Arbeitsplätze bestimmt wird, orientiert junge Werktätige nur soweit in ihrem Qualifizierungs- und Weiterbildungsverhalten, wie sich dadurch auch die Erwartungen an die Art und den Inhalt der beruflichen Tätigkeit erfüllen lassen.

Der Inhalt der Arbeit sowie die Art und Weise der beruflichen Tätigkeit, die qualitativen Anforderungen des betreffenden Arbeitsplatzes sowie der Grad ihrer Übereinstimmung mit den persönlichen Erwartungen der jungen Werktätigen prägen wesentlich deren Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsverhalten. Der Zusammenhang von Bildungsbedürfnissen sowie Bildungsverhalten einerseits und der Betriebsverbundenheit andererseits wird somit durch einen Komplex von objektiven und subjektiven Bedingungen gekennzeichnet, die unterschiedlich aufeinander einwirken und nicht in einfachen, kausalen "Wenn-Dann-Beziehungen" zum Ausdruck kommen.

4.7. Soziale Herkunft und Betriebsverbundenheit

Der Umfang der "Parlamentsstudie" gestattete es erstmals, im Rahmen einer Sekundäranalyse detaillierte Differenzierungen in größere Teilpopulationen entsprechend der "selbsterworbenen" und der "angestammten" sozialen Position vorzunehmen. Die Ergebnisse waren so aussagekräftig, daß auch die Betriebsverbundenheit bzw. Fluktuationsbereitschaft unter diesem Aspekt untersucht wurde. Dabei standen Lehrlinge im Mittelpunkt, da hier eine einheitliche "selbsterworbene" soziale Position vorliegt, so daß Unterschiede in den Denk- und Verhaltensweisen vorrangig auf die Herkunftsposition zurückzuführen sein dürften.

Der vorliegende Beitrag zählt zur Bestimmung der sozialen Herkunft die Tätigkeitsmerkmale beider Elternteile heran, um die entsprechenden Probleme deutlicher zu machen. Entsprechend dieser Vorgehensweise werden im folgenden Lehrlinge, deren Vater und Mutter Arbeiter sind, als Lehrlinge mit Arbeiterherkunft, Lehrlinge, deren Vater und Mutter Angehörige der Intelligenz sind, als solche mit Intelligenzherkunft, Lehrlinge, deren Vater und Mutter Genossenschaftsbauern sind, als Lehrlinge mit bäuerlicher Herkunft und Lehrlinge, deren Vater und Mutter Angestellte sind, als solche mit Angestelltenherkunft bezeichnet.

Darüber hinaus wurden die Lehrlinge nach den Ausbildungseinrichtungen mit und ohne Abiturausbildung untergliedert. Alle hier analysierten Lehrlinge besaßen den Abschluß der 10. Klasse der POS. 8-Klassen-Abgänger blieben wegen zu geringer Anzahl unberücksichtigt.

Als ausgesprochen ausgeglichen stellt sich in den beiden Gruppen der Lehrlinge (mit und ohne Abiturausbildung) die allgemeine Einstellung zum Betriebswechsel dar. Mit etwa 78 % wird der Frage, ob ein junger Facharbeiter dort arbeiten sollte, wo er vom Staat gebraucht wird, nahezu einheitlich zugestimmt.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Bewertung der Feststellung, daß Kollegen, die dauernd den Betrieb wechseln, in der Öffentlichkeit schlecht angesehen sind. Allerdings sind hierbei die Lehrlinge mit Intelligenzherkunft deutlich weniger zur uneingeschränkten Zustimmung bereit.

Der Schaden, der der Volkswirtschaft durch den Betriebswechsel entsteht, wird von den Lehrlingen mit Intelligenzherkunft und von denen mit Angestelltenherkunft am geringsten bewertet.

Das betrifft besonders die Lehrlinge mit Abitur.

Wie stellen sich nun die Lehrlinge ihre konkrete berufliche Entwicklung nach Abschluß der Lehrzeit vor?

Die Tabelle 23 gibt Auskunft über die geplante berufliche Entwicklung der Lehrlinge.

Tab. 23: Geplante berufliche Entwicklung nach Abschluß der Lehrausbildung (Angaben in Prozent)

	Verbleib im Be- trieb	Betriebs- wechsel <u>ohne</u> Be- rufswechsel	Betriebs- wechsel <u>mit</u> Be- rufswechsel	Ausscheiden aus anderen Gründen (Studium, Berufs- soldat u.ä.)
<u>Lehrlinge ohne</u>				
<u>Abitur</u>				
ges	45	21	17	17
Vater und Mutter Arbeiter	47	23	16	14
Vater und Mutter Intelligenz	40	18	14	28
Vater und Mutter Genossenschafts- bauer	43	16	25	16
Vater und Mutter Angestellte	46	22	10	22
<u>Lehrlinge mit</u>				
<u>Abitur</u>				
ges	9	6	6	79
Vater und Mutter Arbeiter	14	10	6	70
Vater und Mutter Intelligenz	8	4	6	82

Bei der Betrachtung des beabsichtigten Verbleibs im Betrieb bzw. des geplanten Betriebswechsels stellen wir fest, daß die Lehrlinge mit Arbeiterherkunft am betriebsverbundensten sind. 47 % von ihnen wollen im Betrieb bleiben gegenüber nur 40 % der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft. Diese Tendenz trifft auch auf die Lehrlinge mit Abitur zu. Die Lehrlinge mit Arbeiterherkunft bevorzugen den Betriebswechsel ohne Berufswechsel, die Lehrlinge mit bürgerlicher Herkunft den Betriebswechsel mit Berufswechsel. Vorweggenommen sei, daß letztere keineswegs - wie nachfolgend noch ausgewiesen werden wird - in landwirtschaftliche Tätigkeiten

streben. Deutlich sichtbar wird das stärkere Bildungsbedürfnis der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft. Sie beabsichtigen vor allem, wegen eines Studiums o.Ä., den Betrieb zu verlassen. Dabei ergibt sich wiederum eine Parallele zu den Lehrlingen mit Abitur. 82 % der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft wollen studieren, aber nur 70 % der Lehrlinge mit Arbeiterherkunft, obwohl die Zielvorstellung am Beginn der Berufsausbildung mit Abitur weitgehend gleich sein dürfte.

Insgesamt wird damit deutlich, daß bei den Lehrlingen ohne Abitur mit Intelligenzherkunft stärker auf den Verbleib im Betrieb, möglichst bei Nutzung der betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten, Wert gelegt werden muß. Die Lehrlinge mit bürgerlicher Herkunft gilt es, im Rahmen der Berufsorientierung besser mit den Spezifika und Anforderungen ihres gewählten Lehrberufes vor Beginn der Lehrausbildung vertraut zu machen, um die Fehlentscheidungen zu minimieren. Die Lehrlinge mit Abitur mit Arbeiterherkunft bedürfen der stärkeren Forderung und Förderung, besonders während der Berufsausbildung, um vor allem sie zum Studium zu führen.

Die Tabelle 23 wies bereits auf einzelne Motivationen des Betriebswechsels hin. Besonders deutlich tritt als eine solche Motivation der Wunsch nach einem anderen Beruf bzw. einer anderen Tätigkeit hervor. 52 % der Lehrlinge ohne Abitur mit Arbeiterherkunft, die ihren Lehrbetrieb nach Abschluß der Lehrzeit verlassen wollen, geben an, daß sie das u.ä. vorhaben, weil sie eine andere Tätigkeit ausüben möchten. Bei den Lehrlingen mit Intelligenzherkunft sind das sogar 59 %, die anderen beiden Gruppen bewegen sich dazwischen. Bei den Lehrlingen mit Abitur gibt es größere Unterschiede. Die Lehrlinge mit Arbeiterherkunft motivieren ihren beabsichtigten Betriebswechsel nur zu 42 % mit dem Wunsch nach einer anderen Tätigkeit, die Lehrlinge mit Intelligenzherkunft aber zu 59 %. Noch deutlicher wird diese Tendenz bei der Analyse der in 5 - 10 Jahren voraussichtlich ausgeübten Tätigkeit.

Tab. 24: Voraussichtliche Tätigkeit in 5 - 10 Jahren
(Angaben in Prozent)

	Ar- bei- ter	Angestellter (ohne Hoch- oder Fach- schulabschl.	Meister o.Ä.	leitender Angestell- ter, Funk- tionär, In- telligenz	Genossen- schafts- bauer, andere Tä- tigkeiten
Lehrlinge ohne Abitur					
ges	57	6	17	16	4
Vater und Mutter Arbeiter	69	5	15	10	1
Vater und Mutter Intelligenz	31	3	18	40	8
Vater und Mutter Genossenschafts- bauer	65	4	15	14	2
Vater und Mutter Angestellte	43	11	23	16	7
Lehrlinge mit Abitur					
ges	6	2	10	82	0
Vater und Mutter Arbeiter	9	2	16	73	0
Vater und Mutter Intelligenz	5	2	9	84	0

Die Tabelle 24 zeigt, daß 69 % der Lehrlinge ohne Abitur mit Arbeiterherkunft nach diesem Zeitraum noch Arbeiter sein wollen. 15 % beabsichtigen, dann einen Meisterabschluß zu haben. Demgegenüber wollen lediglich 31 % der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft nach 5 - 10 Jahren noch Arbeiter sein. 18 % von ihnen planen, dann eine Meisterausbildung abgeschlossen zu haben und 40 % möchten leitender Angestellter, Funktionär in Staat, Wirtschaft oder gesellschaftlicher Organisationen sowie Angehöriger der gesellschaftswissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen, medizinischen oder künstlerischen Intelligenz sein. Besonders stark ist das Streben der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft in leitende Funktionen, eine Tendenz, die bereits die Untersuchung zur Parlamentsstudie ergab. Berücksichtigt man, daß - wie bereits nachgewiesen -

bei einem beträchtlichen Teil der Lehrlinge der Berufs- und Tätigkeitswechsel von vornherein über einen Betriebswechsel erreicht werden soll, wird ersichtlich, daß das besonders bei den Lehrlingen mit Intelligenzherkunft, aber auch bei denen mit Angestelltenherkunft überdurchschnittlich stark ausgeprägte Verlangen nach einer anderen Tätigkeit als der erlernten, zwangsläufig zur Fluktuation führen muß. Um den - zweifellos positiv zu bewertenden - Wunsch nach Qualifizierung nach Beendigung der Lehrzeit besser im volkswirtschaftlichen Gesamtinteresse zu nutzen, ist es beispielsweise erforderlich, bessere Möglichkeiten für den Erwerb beruflicher Spezialkenntnisse, z.B. in Lehrgängen der Betriebsakademie, der Kammer der Technik o.ä. zu schaffen. Für solche Formen der Qualifizierung besteht bei den Lehrlingen aller Gruppen ein großes Interesse. So zeigen 53 % der Lehrlinge ohne Abitur mit Arbeiterherkunft und 61 % der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft dazu Bereitschaft. Beim Tätigkeitswechsel ist für die Lehrlinge ohne Abitur mit Arbeiterherkunft eine körperlich leichtere und nervlich weniger belastende Tätigkeit besonders wichtig. Bei den Lehrlingen mit Intelligenzherkunft spielt das eine etwas geringere Rolle. Übereinstimmend wird eine interessante Tätigkeit als das für einen möglichen Betriebswechsel wichtigste bezeichnet. Für die Lehrlinge mit Intelligenzherkunft ist das zu 81 % sehr wichtig, für die Lehrlinge mit Angestelltenherkunft zu 68 %. Die beiden anderen Gruppen liegen dazwischen.

Ein weiteres wichtiges Motiv für den Betriebswechsel sind die Verdienstmöglichkeiten. Die Tabelle 25 gibt an, ob die Lehrlinge meinen, bei einem entsprechenden Mehrverdienst und meist gleichbleibenden Bedingungen, später den Betrieb verlassen werden.

Tab. 25: Soziale Herkunft und Betriebsverbundenheit (Angaben in Prozent)

Bereitschaft zum Betriebswechsel nach der Lehrzeit bei einem Mehrverdienst von mindestens

25,- 50,- 100,- 150,- 200,- nur um mehr zu verdienen, würde ich meinen Betrieb nicht verlassen

Lehrlinge ohne Abitur

ges	1	4	20	8	26	39
Vater und Mutter Arbeiter	1	5	21	9	24	40
Vater und Mutter Intelligenz	3	6	14	6	32	39
Vater und Mutter Genossenschaftsbauer	1	1	21	7	30	40
Vater und Mutter Angestellte	2	9	22	9	23	35

Lehrlinge mit Abitur

ges	0	5	19	9	22	45
Vater und Mutter Arbeiter	0	8	15	4	28	45
Vater und Mutter Intelligenz	0	0	19	15	21	45

Unterschiedslos geben 39 - 40 % der Lehrlinge ohne Abitur, 45 % der Lehrlinge mit Abitur an, daß sie ihren Betrieb nicht verlassen würden, nur um mehr zu verdienen. Bei einem Mehrverdienst von 25,- oder 50,- Mark sind nur sehr wenige Lehrlinge bereit, nach Abschluß der Lehrausbildung ihren Betrieb zu verlassen. Bei einem, in einem anderen Betrieb zu erwartenden, Mehrverdienst von 100,- Mark wären 14 % der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft, aber 22 % der Lehrlinge mit Angestelltenherkunft zum Betriebswechsel bereit. Lehrlinge mit Arbeiter- und bäuerlicher Herkunft zu 20 %. Steas darunter liegen die Zahlen bei den Lehrlingen mit Abitur. Die 150,- Mark - Grenze spielt insgesamt eine geringere

Rolle. Lediglich bei den Lehrlingen mit Abitur mit Intelligenzherkunft ist diese Position überdurchschnittlich besetzt. Die meisten Lehrlinge würden bei einem Mehrverdienst von 200,- Mark den Betrieb wechseln. 32 % der Lehrlinge mit Intelligenzherkunft entscheiden sich für diese Grenze, 23 % der Lehrlinge mit Angestelltenherkunft (als die beiden Extrempositionen). Insgesamt fällt auf, daß das Erwartungsniveau von Lehrlingen mit Intelligenzherkunft hinsichtlich des Verdienstes am höchsten ist. Sie erklären sich am deutlichsten mit zunehmender Höhe des Angebotes zum Betriebswechsel bereit. Die Lehrlinge mit Angestelltenherkunft entscheiden sich am ehesten bei den relativ niedrigen Positionen bereits für den Betriebswechsel. Das Gesamtbild ist verhältnismäßig ausgeglichen.

Letztere Tendenz setzt sich besonders bei der Bewertung der Verdienstmöglichkeiten, der Lohngerechtigkeit und der Höhe der Prämienzahlung im Fall eines Betriebswechsels fort. 88 % der Lehrlinge ohne Abitur mit Arbeiter- oder Intelligenzherkunft geben an, daß bei einem Betriebswechsel die Verdienstmöglichkeiten für sie sehr wichtig oder wichtig wären. Bei den Lehrlingen mit bürgerlicher Herkunft liegt diese Zahl bei 83 %, bei denen mit Angestelltenherkunft bei 90 %. Durchschnittlich erachten nur 12 % diese Frage für weniger und 1 % für überhaupt nicht wichtig. Die Verteilung auf die Antwortmöglichkeiten sehr wichtig und wichtig zeigt bei den Lehrlingen mit Abitur bestimmte Unterschiede. Die Lehrlinge mit Arbeiterherkunft erachten zu 34 % die Verdienstmöglichkeiten als sehr wichtig, zu 50 % als wichtig. Bei den Lehrlingen mit Intelligenzherkunft ist diese Differenzierung mit 27 zu 57 Prozentpunkten noch größer. Bei der Bewertung der Rolle der Lohngerechtigkeit gibt es keine Unterschiede. Die Höhe der Prämie wird von den Lehrlingen mit Abitur mit Intelligenzherkunft weniger bedeutsam eingestuft als bei allen anderen Gruppen.

Weiterhin bewegte uns die Frage: Lassen sich die Lehrlinge differenziert nach Herkunftgruppen bei ihrer Einstellung gegenüber der Betriebsverbundenheit bzw. dem Betriebswechsel von ihrer beruflichen Entwicklung, unabhängig vom Ziel des Tätigkeits- oder Berufswechsels, leiten?

Die Lehrlinge ohne Abitur mit Arbeiter-, Intelligenz- oder Angestelltenherkunft sind übereinstimmend fast zur Hälfte der Ansicht, daß es für die berufliche Entwicklung eines jungen Fach-

arbeiters für vorteilhaft ist, wenn er auch mal den Betrieb wechselt. Die Lehrlinge mit bäuerlicher Herkunft stimmen dieser Meinung nur zu 30 % zu. Hier wird nochmals deutlich, daß es dieser Gruppe stärker um den Berufswechsel, weniger um den Betriebswechsel geht. Bei den Lehrlingen mit Abitur wird die genannte Frage vor allem von denen mit Angestelltenherkunft bejaht, am wenigsten von den Lehrlingen mit Arbeiterherkunft. Von den letzteren sind immerhin 72 % kaum oder überhaupt nicht der Meinung, daß ein Betriebswechsel berufliche Vorteile bringt. Hierin besteht ein ausgesprochen positiver Ansatzpunkt!

Die Feststellung, daß man betriebsblind wird, wenn man niemals den Betrieb wechselt, wird von den Lehrlingen mit Intelligenzherkunft etwas stärker bejaht als von den anderen, in beiden Gruppen zu etwa 35 %.

Um die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern zu können, würden mehr Lehrlinge mit Intelligenz- und Angestelltenherkunft den Lehrbetrieb verlassen als Lehrlinge mit Arbeiter- oder bäuerlicher Herkunft.

Bei anderen betrieblichen Faktoren, bei persönlicher und sozialer Motivierung der Betriebsverbundenheit bzw. Fluktuationsbereitschaft spielen die Unterschiede in der sozialen Herkunft der Lehrlinge eine untergeordnete Rolle. Auf einige Differenzierungen sei abschließend hingewiesen:

Für Lehrlinge mit Angestelltenherkunft spielen volkswirtschaftliche Bedeutung und Ruf des Betriebes für den beabsichtigten Betriebswechsel eine größere Rolle als für die Übrigen.

Die Beziehungen zu den Arbeitskollegen und zum unmittelbaren Leiter würden bei den Lehrlingen mit bäuerlicher Herkunft im Falle eines Betriebswechsels eine geringere Rolle spielen als für die Lehrlinge mit anderer sozialer Herkunft. Von diesen Lehrlingen wird ebenfalls die Arbeitsorganisation unterdurchschnittlich bewertet. Dagegenüber finden Schichtsystem, Arbeitszeitregime und die Länge des Arbeitsweges eine Überdurchschnittliche Beachtung. Bei den Lehrlingen mit Abitur mit Arbeiterherkunft findet die Länge des Arbeitsweges ebenfalls erheblich stärkere Beachtung als bei denen mit Intelligenzherkunft. Die sozialen Einrichtungen, die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und die Zuweisung von Wohnraum durch den jeweiligen Betrieb werden sehr deutlich von den Lehrlingen mit Arbeiterherkunft, unabhängig davon, ob mit oder

ohne Abitur, am höchsten bewertet. Für diese Gruppe spielen **d i e s e** sozialen Faktoren s.T. wesentlich größere Rolle als beispielsweise die Verdienstmöglichkeiten oder die Höhe der Prämienzahlung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Analyse in vielen Tendenzen und Einzelfragen eine relative Nivelliertheit der Hinstellungen und Verhaltensweisen der Lehrlinge mit Arbeiterherkunft, mit Intelligenzherkunft, mit bäuerlicher Herkunft und mit Angestelltenherkunft ausweist. Zugleich wird deutlich, daß die soziale Herkunft in einigen Einstellungs- und Realverhaltensbereichen zur Betriebsverbundenheit und Fluktuationsbereitschaft von beträchtlichem Einfluß auf künftige Bedürfnisse und Verhaltensweisen ist.

Insgesamt kann man sagen, daß die Lehrlinge mit Arbeiterherkunft am betriebsverbundensten sind. Es gilt allerdings, allen Lehrlingen deutlich zu machen, daß für einen beträchtlichen Teil von ihnen der Ausbildungsbetrieb derjenige ist, in dem sie vom Staat gebraucht werden, in dem sie volkswirtschaftlich am wichtigsten sind. Das trifft vor allem auf die Lehrlinge ohne Abitur mit Intelligenz- und Angestelltenherkunft zu. Deren Motivation nach einer weiteren Qualifizierung nach Beendigung der Lehrausbildung muß nicht zwangsläufig zum Verlassen des Betriebes führen, sondern im betrieblichen und volkswirtschaftlichen Interesse genutzt werden.

Lehrlinge mit bäuerlicher Herkunft müssen stärker mit ihrem künftigen Beruf verbunden sein, bevor sie die Lehrzeit beginnen. Damit kann dem Verlassen des Betriebes aus Gründen des Berufswechsels besser vorgebeugt werden. Auch diese Aufgabenstellung läßt sich auf die anderen Gruppen der Lehrlinge ausdehnen, da der Drang nach Tätigkeitswechsel ein allgemeines Problem ist. Die Verdienstmöglichkeiten werden von den einzelnen sozialen Gruppen verhältnismäßig ausgeglichen bewertet. Die Lehrlinge mit Angestelltenherkunft haben ein etwas niedrigeres, die mit Intelligenzherkunft ein etwas höheres Erwartungsniveau im Falle eines Betriebswechsels.

Kommunikative Faktoren werden durch die Lehrlinge mit bäuerlicher Herkunft als weniger wichtig, bestimmte soziale Seiten als wesentlicher eingestuft. Die Lehrlinge mit Arbeiterherkunft be-

werten wichtige soziale Faktoren, die besonders durch die sozialpolitischen Maßnahmen ständig verbessert werden, überdurchschnittlich hoch.

4.8. Fluktuationsverhalten, Fluktuationsgründe und Fluktuationsbereitschaft

Es war beabsichtigt, mehr betriebsverbundene junge Arbeiter und Häufigwechsler miteinander zu vergleichen und diese Aussagen unter Berücksichtigung bestimmter objektiver Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Arbeitsplatzalter) zu interpretieren. Auf diesen Vergleich muß verzichtet werden, da der Typ des Häufigwechslers im Rahmen der vorliegenden Untersuchung in so geringer Anzahl auftrat - obschl infolge der o.a. Zielsetzung die Befragung auf Facharbeiter bis zu 30 Jahren ausgedehnt wurde - daß ein Vergleich aus statistischen Gründen nicht möglich ist. Allerdings ist es aus gesellschaftlicher Sicht auch nicht unwesentlich, feststellen zu können, daß die Gruppe der Häufigwechsler (mehr als zwei Betriebswechsel) unter jungen Arbeitern bis zu 30 Jahre lediglich knapp 2 % ausmacht.

Obwohl also ein regelrechter Vergleich statistisch nicht gerechtfertigt ist (die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt über dem 5%-Niveau), lassen sich über jene 37 jungen Arbeiter (26 junge Männer und 11 junge Frauen), die mehr als zweimal den Betrieb wechselten, einige interessante Aussagen machen, die einen gewissen Aufschluß über deren Persönlichkeitsstruktur geben:

- Sie zeigen neuerlich schon wieder eine höhere Fluktuationsbereitschaft als die übrigen Befragten (32 % von ihnen gegenüber 21 % im Populationsdurchschnitt haben ernsthafte Fluktuationsabsichten).
- Sie fühlen sich häufiger als der Populationsdurchschnitt von ihrer konkreten Arbeitstätigkeit stark überfordert (14 % gegenüber 5 %).
- Sie sind mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit wesentlich seltener zufrieden als die übrigen Befragten (Nur 16 % gegenüber 30 % einschränkungslose Zustimmungen).
- Sie erwarteten bei ihrem letzten Betriebswechsel in wesentlich größerer Anzahl als jene jungen Facharbeiter, die auch bereits

mindestens einen Betriebswechsel vollzogen haben, bessere Verdienstmöglichkeiten (73 % gegenüber 57 %).

- Sie sind häufiger als der Populationsdurchschnitt bereits wieder geschieden (14 % gegenüber 3 %).

Man kann also davon ausgehen, daß unter jungen Facharbeitern die "Häufigwechsler" nicht nur hinsichtlich der Arbeitsstelle, sondern insgesamt, also auch in anderen Lebensbereichen unbeständiger sind als vergleichbare Andere. Es handelt sich also weniger um ein gesellschaftliches, soziologisches, sondern mehr um ein individualpsychologisches Problem. Allerdings sollte diesen jungen Menschen geholfen werden, vor allem sollten ihrer Wechselhaftigkeit nicht noch dadurch Realisierungsmöglichkeiten geboten werden, indem um kurzzeitiger Erfolge willen mit Lohnversprechungen an sie herangetreten wird - was durch manche betriebsegoistische "Arbeitskräftewerber" mitunter noch geschieht.

Jene 37 jungen Arbeiter verdienen natürlich als Einzelpersonen gesellschaftliche Aufmerksamkeit. Allerdings sind sie als Gruppe für das Anliegen der Untersuchung infolge anzahlmäßiger Geringsfügigkeit irrelevant.

Zahlenmäßig bedeutsam und für das Forschungsverhaben relevant sind jene Gruppen junger Facharbeiter, die

- bisher nicht
- einmal
- zweimal

den Betrieb gewechselt haben.

Interessanterweise sind dabei die Geschlechter entsprechend der Gesamtpopulation absolut proportional auf alle drei Gruppen verteilt. Hinsichtlich des Alters ergab sich die zu erwartende Tendenz, daß ältere Befragte (über 25 Jahre) häufiger bereits zum zweiten Male und jüngere Befragte (bis einschließlich 20 Jahre) häufiger noch nicht den Betrieb gewechselt hatten (vgl. Tab.26).

Tab. 26: Betriebswechselhäufigkeit und Lebensalter - Angaben in Prozent

	kein Wechsel	1 Wechsel	2 Wechsel	mehr als 2 Wechsel	k.A.
30 J. und älter	34	30	20	14	2
25 J. bis unter 30	54	31	9	2	2
23 J. bis unter 25	70	21	5	1	3
21 J. bis unter 23	73	23	3	1	0
jünger als 21 J.	85	11	1	0	3
junge Arbeiter ges	65	24	7	2	2

Hinsichtlich des Zeitpunktes der Fluktuation kann folgendes gesagt werden:

- In 1. Facharbeiterjahr wechselten bereits 15 % aller befragten jungen Arbeiter einmal, 1 % sogar mehrmals den Betrieb.

Erfreulicherweise gibt es in dieser Hinsicht eine positive Entwicklung, d.h., bei den jüngeren Befragten zeigt sich eine rückläufige Tendenz (vgl. Tab. 27).

Tab. 27: Betriebswechsel im 1. Facharbeiterjahr unter Berücksichtigung des Lebensalters - Angaben in Prozent

	im ersten Facharbeiterjahr			
	kein Wechsel	1 Wechsel	mehr als 1 Wechsel	k.A.
30 J. und älter	74	21	4	1
25 J. bis unter 30	79	18	1	2
23 J. bis unter 25	83	14	1	2
21 J. bis unter 23	83	14	1	2
jünger als 21 J.	86	11	0	3
Populationsdurchschnitt	82	15	1	2

Es dürfte gerechtfertigt sein, diese rückläufige Tendenz in der unmittelbaren Fluktuation nach der Berufsausbildung als Erfolg zu werten, der auf die qualifiziertere Berufsorientierung und -lenkung und auch auf wirksamere betriebliche Integrationsmaß-

nahmen während der Berufsausbildungszeit zurückzuführen ist. Weiterhin gilt bezüglich des Zeitpunktes der Fluktuation:

- 16 % aller befragten jungen Facharbeiter wechselte im 2. - 5. Jahr der Facharbeitertätigkeit ein- oder mehrmals den Betrieb
- 10 % aller derjenigen männlichen jungen Facharbeiter, die bereits ihren Ehrendienst bei der NVA geleistet haben, kehrten nach der NVA-Zeit nicht in den alten Betrieb zurück. 10 % von diesen, also 1 % aller NVA-Entlassenen, verblieb im Garnisationsort.¹⁾

Neben dem Zeitpunkt sind vor allem die Beweggründe, die junge Arbeiter zum Betriebswechsel veranlassen, von gesellschaftlichem Interesse, um das Phänomen "Arbeitskräftebewegung" besser durchschauen zu können.

Von allen jenen befragten jungen Arbeitern, die nicht mehr in ihrem Lehrbetrieb arbeiten, haben

- 74 % bisher einen
- 19 % bisher zwei
- 7 % bisher mehr als zwei

Betriebswechsel vollzogen.

Geht man der Frage nach, ob vor allem

- die Unzulänglichkeiten des alten Betriebes
- die Vorzüge des angestrebten Betriebes
- andere Gründe, die im wesentlichen nicht auf die gesellschaftliche Institution "Betrieb" zurückzuführen sind

zum Betriebswechsel führten, so ergibt sich folgendes Bild:

1) Zur Vermeidung von Mißverständnissen sei die Bemerkung erlaubt, daß die drei Prozentwerte 15 %, 16 % und 10 % nicht addiert werden können, da es sich jeweils um andere Grundgesamtheiten handelt und einige Fluktuationen zu zwei oder mehreren Teilmengen gehören bzw. einige keiner dieser drei Teilmengen zuzuordnen sind.

36 % derjenigen, die den Betrieb wechselten, bestätigten mangelnde betriebliche Integration, Unzufriedenheit mit dem alten Betrieb. Etwa ein Drittel dieser Gruppe (das sind 13 % aller Fluktuanten) gibt dabei zu, den Betrieb mehr oder weniger unüberlegt, ohne durchdachte Prüfung der künftigen Arbeitsstelle verlassen zu haben. Zwei Drittel dieser Gruppe (23 % aller Fluktuanten) hat dagegen den Abgang aus dem Betrieb, zu dem hohe Betriebsverbundenheit bestand, planmäßig und vorbereitet vollzogen.

16 % derjenigen, die den Betrieb wechselten, fühlten sich trotz vorhandener Betriebsverbundenheit von den Vorzügen des angestrebten Betriebes so angezogen, daß sie einen Betriebswechsel für zweckmäßig erachteten.

48 % derjenigen, die den Betrieb wechselten, hatten Gründe, die im wesentlichen nicht als Zu- oder Abwendung zu oder von einem Betrieb zu werten sind (z.B. nervlich weniger belastende Arbeit, günstigere Arbeitszeit, Wohnort des Ehegatten).

Wie bewerten nun die jungen Arbeiter diesen vier Gruppen ihren vollzogenen Betriebswechsel aus heutiger Sicht?

Tab. 28: Bewertung des Betriebswechsels durch junge Arbeiter - Angaben in Prozent

Grund für Betriebswechsel	Hat sich der Betriebswechsel als richtig erwiesen?			
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht
1. auf jeden Fall weg vom Betrieb	48	30	15	7
2. weg vom Betrieb nachdem geeignete Arbeitsstelle gefunden	59	35	4	2
3. neuer Betrieb machte günstigere Angebote	47	41	8	4
4. andere Gründe	46	39	9	6

Es zeigt sich, daß generell mehr als drei Viertel der Fluktuanten - bei der zweiten Gruppe sogar 94 %! - den vollzogenen Betriebswechsel im wesentlichen für richtig halten. Diese subjektive Bewertung, die als notwendige Bedingung einer Betriebsverbundenheit mit dem jetzigen Betrieb angesehen werden kann, belegt die Unzweckmäßigkeit einer solchen Betrachtungsweise, die pauschal jeden individuell initiierten Betriebswechsel als "gesellschaftlich nicht notwendig" abwertet. Mino durch die Einschätzung des Betriebswechsels zum Ausdruck gebrachte Einstellung, die auch als eine verbesserte Arbeitszufriedenheit gewertet werden kann, wird sich auch ökonomisch in der Arbeitsleistung im neuen Betrieb - und damit für die sozialistische Gesellschaft - niederschlagen. Zugleich zeigen aber die Daten, daß der weniger planmäßig vorbereitete Betriebswechsel, der aus affektiven Gründen erfolgte oder durch Orientierung an Vorzügen, die nicht den betrieblichen Arbeitsprozeß als Ganzes repräsentierten, später häufiger als kaum oder überhaupt nicht richtig bewertet wird. In einem solchen Fall besteht die Gefahr erneuten Wechsels bzw. permanenter Arbeitsunzufriedenheit - was beides wenig wünschenswert ist.

Eine Erziehung zur Besonnenheit und zu durchdachterem Handeln sollte jenen Teil junger Arbeiter (Gruppe 1 der Tabelle 28) anschlussfähig verringern helfen, der durch seine unüberlegten Betriebswechsel der Volkswirtschaft und auch sich Schaden zufügt. Anders ist es bei jenen, die aus "anderen Gründen" den Betrieb wechselten (Gruppe 4 der Tabelle 28) und diesen Wechsel heute kaum oder überhaupt nicht für richtig ansehen. Hier sind weibliche junge Arbeiter stark überrepräsentiert, wie überhaupt gesagt werden kann, daß

weibliche junge Arbeiter wesentlich häufiger infolge mehr familiären, weniger direkt an die Arbeitstätigkeit gebundenen Gründen (günstigere Arbeitszeit, Wohnort des Ehepartners, Möglichkeit der Kinderunterbringung) den Betrieb wechseln als männliche.

Männliche junge Arbeiter wechseln dagegen doppelt so häufig wie weibliche planmäßig und vorbereitet den Betrieb und zwar vor allem zur Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und um besserer Qualifizierungsmöglichkeiten willen.

Damit spiegelt sich auch im Fluktuationsverhalten jener seit langen bekannte Sachverhalt wider, daß nach wie vor die an ein Arbeitsverhältnis gebundene Tätigkeit bei den Geschlechtern einen unterschiedlichen Stellenwert aufweist. Männliche junge Arbeiter zeigen eine ausgeprägtere Orientierung auf ihre berufliche Tätigkeit, wogegen diese bei weiblichen jungen Arbeitern häufiger in Abhängigkeit und bestimmt von familiären Bedingungen ausgeübt wird.

Was hat nun jenen, die unbedingt weg vom alten Betrieb wollten, an diesem Betrieb nicht gefallen? Was hat jenen, die sich durch die Vorräte eines anderen Betriebes angezogen fühlten, gefallen? Welche anderen, weniger direkt mit dem Betrieb verbundenen Gründe hatten junge Arbeiter außerdem zum Betriebswechsel? Tabelle 29 zeigt eine Zusammenstellung von 25 möglichen Erwartungen an den neuen Betrieb (die zugleich als Unzufriedenheit des alten Betriebes angesehen werden können) d.H. von möglichen Gründen für einen Betriebswechsel und deren Bewertung durch jene befragten jungen Arbeiter, die tatsächlich den Betrieb gewechselt haben.

Tab. 29: Erwartungen an den angestrebten Betrieb bzw. Gründe für Betriebswechsel - Rangfolge entspricht Mittelwert - Angaben in Prozent

"Im neuen Betrieb erwarte ich ..." (bzw. "Ich habe den alten Betrieb verlassen...")	Das stimmt				
	vollkommen	mit gewissen Einschränk.	kaum	überhaupt nicht	k.A.
1. bessere Verdienstmöglichkeiten	57	15	13	11	4
2. bessere Qualifizierungsmögl.	43	20	20	11	6
3. gerechtere Entlohnungsprinzipien	44	21	17	14	5
4. bessere soziale Einrichtungen (Pausenversorgung, Ärztliche Betreuung, Ferienheime usw.)	39	20	19	17	5

Fortsetzung der Tab. Blatt 64

Fortsetzung Tab. 29

"Im neuen Betrieb erwarte ich ..." bzw. "Ich habe den alten Betrieb verlassen..."	Das stimmt				
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht	k.A.
5. höhere Prämienzahlungen	41	16	20	18	5
6. bessere Beziehungen zum unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister)	33	23	23	17	4
7. bessere Arbeitsorganisation	30	28	22	15	5
8. günstigeren Arbeitsweg	42	12	17	24	5
9. günstigere Arbeitszeit	42	13	14	26	5
10. bessere Beziehungen zu den Arbeitskollegen	32	22	24	18	4
11. bessere Entwicklungsmöglichkeiten (Übernahme einer leitenden Funktion)	25	21	29	19	6
12. die Zuweisung von Wohnraum	35	10	15	32	8
13. bessere Möglichkeiten bei der Mitgestaltung der innerbetrieblichen Demokratie	19	28	30	18	5
14. um meine beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern zu können	26	23	18	27	6
15. günstiges Schichtsystem	34	9	19	33	5
16. Möglichkeiten der Kinderbetreuung	27	12	17	30	14
17. körperlich leichtere Arbeit	25	17	27	27	4
18. nervlich weniger belastende Arbeit	20	21	30	25	4

Fortsetzung der Tab. Blatt 65

Fortsetzung Tab. 29

"Im neuen Betrieb erwarte ich ..." bzw. "Ich habe den alten Betrieb verlassen..."	Das stimmt				
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum	überhaupt nicht	k.A.
19. um einen anderen Beruf ausüben zu können	21	12	17	43	7
20. um in einem volkswirtschaftlich wichtigerem Betrieb arbeiten zu können	11	15	24	44	6
21. um im Wohnort meines (künftigen) Ehepartners arbeiten zu können	23	4	8	57	8
22. um in einem Betrieb arbeiten zu können, der auf Grund seiner Erzeugnisse einen guten Ruf genießt	12	12	27	43	6
23. weil mir der zugewiesene Arbeitsplatz nicht gefiel	17	9	10	58	6
24. weil ich infolge Produktionsumstellung die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben konnte	12	6	11	66	5
25. um von zu Hause/ Elternhaus wegzukommen	4	6	9	74	7

Die insgesamt aufschlußreichen Daten können im Rahmen der folgenden Interpretation durch Differenzierungen (z.B. nach dem Alter) noch informativer gemacht werden. Zunächst kann es als Ausdruck guter Familienbeziehungen gewertet werden, daß der Betrieb nur sehr selten gewechselt wird "um von zu Hause/vom Elternhaus" wegzukommen. Wenn man bedenkt, daß "die Flucht von zu Hause" bei früheren Generationen nicht selten der Anfang der beruflichen Laufbahn war, spricht dieser Sachverhalt deutlich dafür, daß die sozialistische Gesellschaft bessere familiäre Bedingungen für die

Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen geschaffen hat. Ferner zeigt die Übersicht, daß einigen, - insbesondere von Betriebspraktikern - vermuteten Gründen, wie

- . Wechsel des Berufes
- . Streben nach körperlich leichter Arbeit

nicht ganz die Bedeutung für das Verlassen des Betriebes zukommt, wie angenommen. Auch die volkswirtschaftliche Bedeutung eines Betriebes oder der Ruf eines Betriebes auf Grund seiner Erzeugnisse haben als Ausziehungsfaktoren kein besonderes Gewicht. Es spricht andererseits für gewisse Komponenten der Maderarbeit in den Betrieben, daß aber auch Produktionsumstellungen nur in geringem Maße Betriebswechsel verursachen. Die Daten belegen insgesamt:

Junge Arbeiter handeln im Bereich der Arbeitskräftebewegung vor allem rationell. Sie nutzen die sich bietenden gesellschaftlichen Bedingungen unter Beachtung persönlicher Interessen.

Sie erwarten:

- . Gute und gerechte Entlohnungs- und Prämienbedingungen
- . Qualifikationsmöglichkeiten
- . günstige Nebenbedingungen (Pausenversorgung etc.)
- . eine gute Arbeitsorganisation
- . ordentliche soziale Bedingungen im Kollektiv und zum unmittelbaren Leiter.

Die o.a. Differenzierungen gestatten darüber hinaus folgende Aussagen:

Unmittelbar nach der Lehrzeit haben einige spezifische Fluktuationsgründe größeres Gewicht. So liegen "bessere Beziehungen zum unmittelbaren Leiter" als Fluktuationsgrund bei 21- bis 22-Jährigen auf Rangplatz 2. Desgleichen ist es für diesen Personenkreis bedeutsamer als für die übrigen Befragten, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern zu können.

Ältere Befragte (über 25 Jahre) wechseln öfter aus solchen Gründen wie "Wohnraummangel" oder "Kinderunterbringung". Außerdem haben für diese Altersgruppe "bessere Qualifikationsmöglichkeiten" ein größeres Gewicht.

Diese Sachverhalte gestatten die Feststellung, daß eine Verbesserung betrieblicher Integrationsmaßnahmen die Fluktuation junger Facharbeiter unmittelbar nach der Lehrzeit eindämmen würde. Sie zeigen zugleich unverkennbar, daß der in späteren Jahren vollzogene Betriebswechsel häufig als Ergebnis der zentralen Arbeitskräfteleitung auftritt und damit im gesellschaftlichen Interesse bewußt herbeigeführt wird. Betriebliche Wohnungskontingente beeinflussen die Arbeitskräftebewegung junger Arbeiter im "Heiratsalter" nicht unwesentlich.

Schwieriger ist die Situation in Bezug auf Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Da bei der Vergabe von Lehrstellen immer dann, wenn mehr Bewerber als nötig vorhanden sind, nach den Schulleistungen gefiltert wird, haben Betriebe mit stark angestrebten Berufen zwangsläufig vorwiegend solche Lehrlinge, die gute Schulleistungen aufweisen. Diese wollen sich dann in unverhältnismäßig hoher Anzahl qualifizieren - was aber in der Regel nicht den betrieblichen Erfordernissen entspricht. Dadurch kommt es auch dort zur Fluktuation, wo auf Grund des "erfüllten Berufswunsches" seltener damit gerechnet wird! Wie schließlich dem Bedürfnis nach Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten ohne Betriebswechsel entsprochen werden kann (organisierter Arbeitsplatzwechsel?), sollte durch staatliche und gesellschaftliche Leitungen und Wissenschaftler diskutiert werden und zu zweckmäßigen Maßnahmen führen.

Die parallel zu den jungen Arbeitern befragten Lehrlinge - für die die Fluktuation zum Zeitpunkt der Befragung eine fiktive Situation darstellte - bewerten die Fluktuationsgründe wesentlich weniger realitätsbezogen und idealisierter (vgl. Tab. 30); es handelt sich eben um Reflexionen der derzeitigen Lebenssituation, die sich aber nach Eintritt ins Berufsleben mehr oder weniger einschneidend ändert.

Tab. 30: Wichtigkeit vorgegebener Fluktuationsgründe für Lehrlinge - Rangfolge entsprechend Mittelwert - Angaben in Prozent

Das wäre für mich im Falle eines Betriebswechsels ...					
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig	k.A.
1. die Beziehungen zu den Arbeitskollegen	64	29	5	1	1
2. gerechte Entlohnungsprinzipien	60	32	6	1	1
3. die Zuweisung von Wohnraum	63	26	8	2	1
4. Möglichkeiten der Kinderbetreuung	55	34	8	2	1
5. die sozialen Einrichtungen (Pausenversorgung, ärztliche Betreuung, Ferienhäuser usw.)	49	42	7	1	1
6. die Beziehungen zum unmittelbaren Leiter (Brigadier/Meister)	43	41	12	3	1
7. die Verdienstmöglichkeiten	39	46	13	1	1
8. die Qualifizierungsmöglichkeiten	42	41	14	2	1
9. die Arbeitsorganisation	31	54	13	1	1
10. der Arbeitsweg	37	41	18	3	1
11. die Höhe der Prämienzahlungen	32	47	18	2	1
12. das Arbeitszeitgine	27	45	24	3	1
13. das Schichtsystem	32	35	26	6	1
14. die Möglichkeit zur Mitgestaltung der innerbetrieblichen Demokratie	17	47	29	6	1
15. eine nertlich wenig belastende Tätigkeit	20	40	32	7	1

Fortsetzung der Tab. Blatt 69

Fortsetzung Tab. 30

Das wäre für mich im Falle eines Betriebs-
wechsels ...

	sehr wichtig	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig	k.A.
16. die Entwick- lungsmöglich- keiten (Über- nahme einer leitenden Funktion)	18	37	37	7
17. eine körper- lich leicht- ere Arbeit	16	34	41	8

Eine Gegenüberstellung zwischen den Meinungen der Lehrlinge über den Betriebswechsel (Tab. 30) und dem realen Fluktuationsverhalten junger Arbeiter läßt zunächst deutlich werden, daß Lehrlinge in stärkerem Maße Normenwissen reflektieren, und ihren Aussagen deshalb auf dem Gebiet der Arbeitskräftebewegung nicht das gleiche Gewicht beigemessen werden kann, wie den Angaben der jungen Arbeiter. Unabhängig davon bestätigen aber auch sie die große Anziehungskraft der betrieblichen sozialen Einrichtungen, so daß gesagt werden kann: Die ständige Verbesserung der betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen wirkt auch der unerwünschten Fluktuation entgegen. Die große Bedeutung des sozialen Klimas kommt erneut darin zum Ausdruck, daß dieser Fluktuationsgrund von den Lehrlingen auf Rangplatz 1 gesetzt wird. Die Verringerung der Fluktuation unmittelbar nach der Lehrzeit ist also vor allem durch Verbesserung der betriebspädagogischen Arbeit, durch weitere Qualifizierung der Führungs- und Leitungstätigkeit zu erreichen.

Ferner zeigt sich auch schon bei den Lehrlingen die Tendenz, daß für weibliche Lehrlinge die Gründe bedeutsamer sind, die familiäre Bedingungen betreffen (Arbeitszeit, Schichtsystem, Möglichkeiten zur Kinderbetreuung). Daß Lehrlinge mit Abiturausbildung die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten höher bewerten als die übrigen Befragten, war zu erwarten. Schließlich zeigt es sich erneut - wie bereits in anderen Studien des ZIJ empirisch belegt - daß die Interessenstruktur der

heutigen 8-Klassen-Abgänger einseitiger auf

"viel Geld verdienen bei leichter Arbeit"

ausgerichtet ist. Hier sind besondere Leitungsmaßnahmen erforderlich, um eine betriebliche Integration zustande zu bringen. Obwohl relativ mehr 8-Klassen-Abgänger als 10-Klassen-Abgänger die Absicht äußern, nach der Lehrzeit im Betrieb verbleiben zu wollen, sind sie infolge einer Einseitigkeit ihrer Interessen für unüberlegte Betriebswechsel besonders anfällig.

Tab. 31: Berufliche Entwicklungsabsichten von Lehrlingen - Angaben in Prozent

	Verbleib im Betrieb	Betriebs- wechsel <u>ohne</u> Be- rufswech- sel	Betriebs- wechsel <u>mit</u> Be- rufswech- sel	andere Gründe z.B. Studium, NVA	k.A.
männlich	38	21	10	30	1
weiblich	40	15	20	24	1
8-Klassen-Abgänger	48	22	18	8	4
10-Klassen-Abgänger	38	19	14	29	1
1. Lehrjahr	42	22	18	17	1
2. Lehrjahr	50	18	14	17	1
3. Lehrjahr	60	0	13	20	7
1. Lehrjahr - Abi	8	6	4	82	0
2. Lehrjahr - Abi	9	6	6	79	0
3. Lehrjahr - Abi	13	8	4	75	0

Vergleicht man die Absichten der Lehrlinge mit dem Realverhalten der jungen Arbeiter so zeigt sich erneut, daß wesentlich weniger junge Arbeiter den Lehrbetrieb unmittelbar nach der Lehrzeit verlassen. Erfreulich ist auch die erkennbare positive Wirkung der Berufsausbildung, die durch die rückläufige Fluktuationsbereitschaft mit fortschreitender Lehrzeit zum Ausdruck kommt. Selbst Lehrlinge mit Abiturausbildung wollen mit zunehmender Dauer der Berufsausbildung häufiger im Betrieb verbleiben. Inwieweit diese Absicht angesichts freier Studienkapazitäten an den Hoch- und Fachschulen gesellschaftlich wünschens-

wert ist, sei hier dahingestellt. Vor allem mit fortschreitender Lehrzeit wird aber durch den Rückgang der Fluktuationsbereitschaft und dem Tatbestand eines Unterschiedes zwischen Abriecht und späterem Realverhalten deutlich, welcher Stellenwert den betrieblichen Integrationsmaßnahmen zukommt. So kann ohne Übertreibung gesagt werden:

- Kontinuität in der betriebspädagogischen Arbeit über die Zeit der Berufsausbildung hinaus
- Qualifizierung der betrieblichen unmittelbaren Leiter (Brigadier/Leiter) für die Arbeit mit jungen Werkträgern
- Perspektivische Kaderarbeit mit jungen Arbeitern hinsichtlich Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie in Fragen der Wohnraumsweisung und Kinderbetreuung
- Qualifizierung der betrieblichen Arbeitsorganisation
- Ständige Verbesserung der betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen

sind die Schlüsselpositionen, deren Optimierung und Perfektionierung der unerwünschten Fluktuation junger Arbeiter prophylaktisch entgegenwirkt.

4.9. Gesellschaftliche Lenkungsmaßnahmen und Betriebsverbundenheit

Die bewusste Gestaltung und Lenkung der Arbeitskräftebewegung, d.h., die Durchsetzung des gesellschaftlich Erforderlichen über individuelle Entscheidungen, ist das anzustrebende Optimum in diesem Bereich des gesellschaftlichen Lebens. Eine sozialistische Betriebsverbundenheit ist deshalb nicht mit von Angst um den Arbeitsplatz geprägtem Verhalten identisch, Sie impliziert vielmehr Aufgeschlossenheit gegenüber gesamtgesellschaftlichen Interessen.

Wie stehen junge Arbeiter und Lehrlinge solchen gesamtgesellschaftlichen Maßnahmen gegenüber?

Tab. 32: Teilnahme an der "FDJ-Initiative Berlin" - Angaben in Prozent

	Würden Sie sich an der "FDJ-Initiative Berlin" beteiligen?				
	Ja	unter Umständen	nein	keine ich nicht	E.A.
Facharbeiter	15	31	35	19	0
Lehrlinge	25	37	14	23	1

Zwischen männlichen und weiblichen Facharbeitern und Lehrlingen gibt es in dieser Frage keine Unterschiede. FDJ-Mitglieder stehen der FDJ-Initiative aufgeschlossener gegenüber als Nichtmitglieder (22 % Zustimmung gegenüber 12 %), aber auch von den FDJ-Mitgliedern kannten 24 % der Befragten zum Zeitpunkt der Datenerhebung (Januar/Februar 1977) die "FDJ-Initiative Berlin" nicht.

Hinsichtlich der Gründe, die junge Arbeiter oder Lehrlinge zur Teilnahme an solchen Initiativen veranlassen würden, kann nur nachdrücklich wiederholt werden, was bereits unter 3.7. formuliert wurde:

Junge Arbeiter handeln im Bereich der Arbeitskräftebewegung vor allem rational. Sie nutzen die sich bietenden gesellschaftlichen Bedingungen unter Beachtung persönlicher Interessen.

Damit soll vor allem gesagt sein, daß sich im Bereich der Arbeitskräftebewegung gesellschaftliche Motivierungen - besonders bei solchen jungen Arbeitern mit stark ausgeprägten positiven ideologischen Einstellungen - in die oben dargestellte Motivstruktur einbetten, aber auf keinen Fall bestimmend sind.

Die Motivierungen sind dabei weder egoistisch noch einseitig - sie sind aber unverkennbar auf die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit (berufliche Vervollkommenung, guter Verdienst) im Rahmen der konkreten gesellschaftlichen Bedingungen gerichtet.

Tab. 33: Bewertung von Gründen für die Teilnahme an der
"FDJ-Initiative Berlin" - Angaben in Prozent
(F = Facharbeiter; L = Lehrlinge)

		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig	K.A.
gut verdienen	F	41	43	11	2	3
	L	24	45	26	5	0
Abenteuer, Er- lebnisse haben	F	15	32	37	13	3
	L	15	42	28	5	0
an einem volks- wirtschaftlich wichtigen Pro- jekt mitarbeiten	F	25	53	16	2	4
	L	31	52	15	2	0
sich beruflich vervollkommen	F	46	41	7	2	4
	L	44	46	8	2	0
in der Haupt- stadt der DDR wohnen können	F	9	10	37	41	3
	L	6	14	44	36	0

Lehrlinge reflektieren auch hier - wie bereits erwähnt - in stärkerem Maße Normen-wissen, doch ist das durchaus auch Ausdruck ihrer konkreten gesellschaftlichen Situation.

Die einfachste und ursprüngliche Form der gesellschaftlichen Arbeitskräftelenkung ist die über den Lohn. Um Vorstellungen über die Größenordnungen zu erhalten und um zu erfahren, welcher Stellenwert den Lohnbedingungen im Zusammenhang mit der Betriebsverbundenheit zukommt, wurde die fiktive Situation vorgegeben, man könne am gleichen Ort die gleiche Tätigkeit ausüben und würde dafür mehr Nettolohn erhalten. Die in Tabelle 34 zusammengestellten Antworten geben Auskunft, welche Rolle ein höherer Verdienst als gesellschaftliche Lenkungsmaßnahme spielen kann.

Tab. 34: Höherer Nettolohn und Betriebswechsel - Antworten in Prozent

Wieviel müßte man Ihnen monatlich <u>mehr</u> bieten, damit Sie überwechseln?	männl.	weibl.	ohne erl. Beruf	Teil-fach-arbeiter	Fach-arbeiter
mindestens 25,- M	2	1	1	6	1
mindestens 50,- M	6	8	14	5	7
mindestens 100,- M	31	25	18	25	31
mindestens 150,- M	14	9	4	11	13
mindestens 200,- M	20	14	22	16	17
nur um mehr zu verdienen, würde ich meinen Betrieb nicht verlassen	25	31	33	24	26
k.A.	2	12	8	13	5

Es zeigt sich, daß weibliche junge Arbeiter durch Lohn weniger zum Betriebswechsel anzuregen sind als männliche. Interessanterweise ergibt sich auch eine gewisse Klärung hinsichtlich der Frage, ob Niedrigqualifizierte bei einer Einkommensverbesserung eine größere Fluktuationsbereitschaft zeigen als Höherqualifizierte. Wie Tabelle 34 zeigt, ist die Frage so nicht zu beantworten. Ein Teil der Niedrigqualifizierten würde bereits bei geringsten Einkommensverbesserungen wechseln, ein anderer Teil zeigt gegenüber möglichen Einkommensverbesserungen eine größere Betriebsverbundenheit als Höherqualifizierte. Man kann wahrscheinlich davon ausgehen, daß vermittelt über solche Faktoren wie Familieneinkommen, Kinderzahl, Arbeitsplatzangebot im Territorium u.a. das reale Fluktuationsverhalten bestimmt wird und die Verknüpfung von Qualifikation und Fluktuationsbereitschaft in dieser direkten Form unzutreffend ist.

Abschließend sei noch darauf verwiesen, daß

- die Zuweisung von Wohnraum,
- die betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen (Kinderunterbringung, Pausenversorgung, Ferienheime)

bei den Älteren Jahrgängen der jungen Arbeiter (ab 25 Jahre) als Faktoren der ArbeitskräfteLenkung erhebliches Gewicht haben

(Über 40 % derjenigen, die sich von den Vordrängen eines Betriebes angezogen fühlten, nennen die Zuweisung von Wohnraum als Grund für den Betriebswechsel), wogegen der Betriebswechsel der jüngeren Befragten (besonders unter 22 Jahre) vor allem auf Unzulänglichkeiten im verlassenen Betrieb zurückzuführen ist oder mit der Absicht der beruflichen Vervollkommenung von den Fluktuanten selbst initiiert wurde, ohne daß man mit dem verlassenen Betrieb unzufrieden war. Das heißt aber, daß die gesellschaftliche Arbeitskräfte lenkung bei jüngeren Arbeitern wenig zum Tragen kommt.

4.10. Erfüllter Berufswunsch und Betriebsverbundenheit

Eine häufig vertretene These bringt zum Ausdruck, daß die Hauptursache der Fluktuation junger Arbeiter der nichterfüllte Berufswunsch sei. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen dem realen Fluktuationsverhalten junger Arbeiter und der Erfüllung des Berufswunsches so zeigt es sich, daß in dieser These ungerechtfertigt verschiedene Sachverhalte vermischt werden.

Tab. 35: Betriebswechselhäufigkeit junger Arbeiter und erfüllter bzw. nichterfüllter Berufswunsch - Angaben in Prozent

	kein Wechsel	ein Wechsel	zwei Wechsel	mehr als zwei Wechsel	k.A.
Beruf würde wieder erlernt	62	26	8	2	2
Berufswunsch wurde nicht erfüllt	72	22	3	3	0
Übrige	65	23	6	2	4

Wir konnten in diesem Zusammenhang zwar feststellen, daß die Nichterfüllung des Berufswunsches - es handelt sich dabei um solche jungen Arbeiter, die sich mehrmals um eine Lehrstelle in einem anderen als dem erlernten Beruf bemüht haben, - zu

größerer Zurückhaltung gegenüber dem Lehrbetrieb führt und damit die betriebliche Integration komplizierter und problemreicher macht; aber die Erfüllung des Berufswunsches, die sogar zu der Aussage führt, daß der gleiche Beruf auf jeden Fall wieder erlernt würde, bringt nicht notwendigerweise eine starke Verbundenheit zum Lehrbetrieb mit sich, wie die o.a. Tabelle über die Betriebswechselhäufigkeit zeigt!

Die parallel zu den jungen Arbeitern über ihre künftigen beruflichen ^{Entwicklungs}Entwicklungsabsichten befragten Lehrlinge lassen durch ihre Antworten die Differenziertheit des Problems erkennen. Abgesehen davon, daß sich hier mit zunehmender Dauer der Lehrzeit die Fluktuationsbereitschaft mindert, so daß den verbalen Erklärungen nicht das gleiche Gewicht beigemessen werden kann, wie in der vorhergehenden Übersicht über reales Fluktuationsverhalten, belegt Tabelle 36, daß die Erfüllung des Berufswunsches zwar in viel stärkerem Maße zur betrieblichen Integration führt als die Nichterfüllung, daß sich aber die Nichterfüllung nicht vorrangig gegen den Betrieb auswirkt, sondern gegen den ungewollt erlernten Beruf!

Wenn diese gesellschaftlichen Erfordernissen äußerst abträglichen Zielstellungen wirksam abgebaut werden sollen, wäre die Frage zu beantworten, ob es für die Zielstellungen überhaupt adäquate Realisierungsbedingungen gibt. Diese Frage muß offensichtlich bejaht werden. Bekanntlich gibt es in nahezu jedem größeren Betrieb eine Einrichtung der Erwachsenenqualifizierung, wo man sich neben der Weiterbildung auch der Umqualifizierung widmet. Besondere "Erfolgsaussichten" haben dabei Betriebe mit stark angestrebten Berufen (z.B. Kraftfahrzeugschlosser, Fernschnechaniker u.ä.), wogegen solche mit wenig angestrebten Berufen vor allem dann mit dem Zugang von Fluktuanten rechnen können, wenn sie ein hohes Lohnniveau oder andere bemerkenswerte Vergünstigungen (z.B. Wohnungszuweisung) vorzuweisen haben.

neu gemacht!
Tab. 16: Berufliche Entrichtungsabsichten von Lehrlingen in Abhängigkeit von der Erfüllung des Berufswunsches - Angaben in Prozent

	Verbleib in Be- trieb	Betriebs- wechsel <u>ohne</u> Be- rufswech- sel	Betriebs- wechsel <u>und</u> Be- rufswech- sel	andere Gründe (Studium, HVA)	k.A.
Beruf würde wieder erlernt	52	16	5	24	3
Berufswunsch wurde nicht erfüllt	21	8	46	23	2
Übrige	39	19	13	27	2

Die Gruppe der Lehrlinge, die einen Betriebswechsel mit Berufswechsel planen, beträgt insgesamt 55 % der Befragten. Sie unterscheidet sich in ihrer Erwartungshaltung aber von jenen 18 % der Befragten, die einen Betriebswechsel ohne Berufswechsel planen, in einigen wesentlichen Bereichen. Unter denen, die einen Betriebswechsel mit Berufswechsel planen, sind solche Lehrlinge häufiger vertreten, deren Berufswunsch nicht erfüllt wurde. Die Erwartungshaltung dieser Gruppe ist aber weniger berufs-, sondern tätigkeitsorientiert. Diese Lehrlinge suchen in großer Anzahl eine Tätigkeit, die mit weniger belastenden Bedingungen verknüpft ist.

- . Günstiges Schichtsystem
- . Günstiger Arbeitsweg
- . Weniger körperliche Schwere der Arbeit

werden von diesen Lehrlingen als wesentlich wichtiger für einen Betriebswechsel angesehen als von den übrigen Befragten. Dagegen spielt die Lohnhöhe für sie eine geringere Rolle.

Eine Bewertung dieser Gruppe junger Werkstätiger ist schwierig, vor allem halten wir eine pauschale Bewertung für ungerechtfertigt, da sich unter ihnen eine größere Anzahl als unter den übrigen Befragten befindet, die sich körperlich überfordert fühlt. Es bleibt der dargestellte Sachverhalt, der u.a. auf den Aspekt aufmerksam macht, daß Unzulänglichkeiten in der Be-

rufslenkung gegebenenfalls auch zu Überforderungen führen können und damit von vornherein bei den Betroffenen eine starke Fluktuationsbereitschaft herbeiführen.

5. Anhang

Übersicht über die Betriebe, in denen die Befragung durchgeführt wurde

Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau

Schwermaschinenbaukombinat "Ernst Thälmann" Magdeburg

Schwermaschinenbau "Karl Liebknecht" Magdeburg

Matthias-Thesen-Werft Wismar

Dieselmotorenwerk Rostock

Kombinat Luft- und Kältetechnik Dresden

Ministerium für Chemische Industrie

Chemiefaserkombinat Schwarza

Deutsches Hydrierwerk Rodleben

VEB Jenapharm

Maschinen- und Apparatebau Grimma

Gummi kombinat Waltershausen

Plastmaschinenwerk Schwerin

Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik

VEB Kontaktbauelemente Gornsdorf/Erzgebirge

VEB Robotron Dresden

VEB Pentacon Dresden

Elektromotorenwerk Thurn

Elektromotorenwerk Grünhain

Elektromaschinenbau Dresden

Kabelwerk Nord Schwerin

Ministerium für Leichtindustrie

Papierfabrik Penig

Baumwollspinnerei Leinefelde

Straspf kombinat ESDA Thalheim

Zellstoffwerke Pirna

Papierfabrik Schwedt

Papierfabrik Rosenthal Blankenstein

VEB Vowotax Plauen

Bekleidungswerk Modesta Johanngeorgenstadt

Ministerium für bezirksgeleitete und Lebensmittelindustrie

Harmonikawerke Klingenthal
VEB Holzspielwaren Olbernhau
Faserplattenwerk Ribnitz-Damgarten

Ministerium für Erzbergbau/Metallurgie/Kali

Stahl- und Walzwerk Riesa
Eisenstahlwerk Freital
Stahl- und Walzwerk Brandenburg
Stahl- und Walzwerk Hennigsdorf

Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen

Uhrenwerk Glashütte

Ministerium für Kohle und Energie

Kraftwerk Boxberg